



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO. 4230/BKI-D/SD-SI/2020

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI
KERJA KARWAYAN PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA
PEKANBARU**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

**Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu(1) Sosial
(S.Sos)**

Oleh:

M.HASANNUDDIN

NIM.11642101862

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASYIM
RIAU
2020**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة والاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Teip. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.” Yang ditulis oleh :

Nama : **M.HASANNUDDIN**
NIM : **11642101862**
Jurusan : **Bimbingan Konseling Islam**

Telah di munaqasahkan dalam sidang ujian, panitia sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : **Senin**
Tanggal : **9 November 2020**

Dapat diterima oleh Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Pekanbaru, 18 November 2020
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Nurjani M.A.
NIP. 19650620 200604 1 015

Panitia Penguji Munaqasyah

Ketua/ Penguji I

Dr. Yasril Yazid, MIS
NIP. 19720429 200501 1 004

Sekretaris/ Penguji II

Listiawati Susanti, S.Ag. MA
NIP. 19720712 200003 2 003

Penguji III

Nurjanis, MA
NIP. 19690927 200901 2 003

Penguji IV

Zulamri, MA
NIP. 19740202 200801 1 009



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM R
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
 Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : M.HASANNUDDIN
 Nim : 11642101862
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.SOS).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam siding ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamua 'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, September 2020

Mengetahui

Pembimbing

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

Dra. Silawati, M.Pd

Listiawati Susanti, S.Ag, MA

NIP:19690902 199503 2 001

NIP. 19720712 200003 2 003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
 Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : M.HASANNUDDIN
 NIM : 11642101862
 Judul : "HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU"

Telah Di seminarkan Pada:

Hari : RABU
 Tanggal : 10 JUNI 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 10 Juni 2020

PENGUJI SEMINAR PROPOSAL,

Penguji I

Drs. H. Suhaimi, M.Ag
 NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji II

Rahmad, M.Pd
 NIP. 19781212 201101 1 006



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M.HASANNUDDIN
Nim : 11642101862
Tempat/Tanggal lahir : Kampar, 15 Maret 1997
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: **"Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru"** adalah benar pemikiran dan pemaparan karya saya sendiri.baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi, kemudian saya akan mencantumkan sumber yang jelas dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 22 September 2020

Yang Membuat Pernyataan,



M.HASANNUDDIN

Nim. 11642101862

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Dosen Pembimbing Skripsi

No : Nota Dinas

Lamp : 5 (Eksemplar)

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU

Di

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya, guna kesempurnaan skripsi ini, maka saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa atas nama M.HASANNUDDIN : 11642101862 dengan judul **“Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.”** dapat diajukan untuk menempuh ujian skripsi guna mendapat gelar sarjana strata satu (SI) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam, pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Harapan saya agar dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN SUSKA Riau.

Demikianlah surat pengajuan ini dibuat atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Pekanbaru, 22 September 2020

Pembimbing

Dra. Silawati, M.Pd**NIP: 19690902 199503 2 001**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Lantunan *Alhamdulillahirabbi'alalamiin* tak henti-hentinya ku persembahkan kepada-mu wahai sang pemilik alam semesta, yang maha agung, maha pengasih, maha penyayang, atas rahmat-mu waktu panjang yang kujalani telah berujung kebahagiaan...Sujud syukur kuhadapkan pada-mu ya illahi, yang telah memberi petunjuk, untuk selalu bersabar, berfikir positif, semangat, dan penuh keikhlasan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga keberhasilan yang ku capai saat ini,, menjadikan langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita ku bermanfaat untuk masa depanku dan dapat menghantarkan kedua orang tuaku pada jannah-mu kelak ya rabb...

Sari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan, meski rasa berat dan lelah, namun manisnya hidup justru akan terasa apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan dan kerja keras....

"Lakukan segala sesuatu dengan hati ihklas, jiwa yang tenang insaallah akan menghasilkan kenyamanan." Terutlah berusaha walaupun usahamu gagal....jangan lupa usaha dan doa, ingat dari semua usaha, perjuanganmu tidak mungkin satupun tidak ada yang berhasil, semua butuh proses yang harus dijalani dengan kesabaran dan keikhlasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku Ayahku dan ibuku (*Nazir & Murkhaironi*), yang senantiasa ada saat suka maupun duka, mereka adalah sosok yang luas biasa yang telah Allah kirim untuk ku, mereka adalah sosok yang tak tergantikan

Terima kasih ya Allah.....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

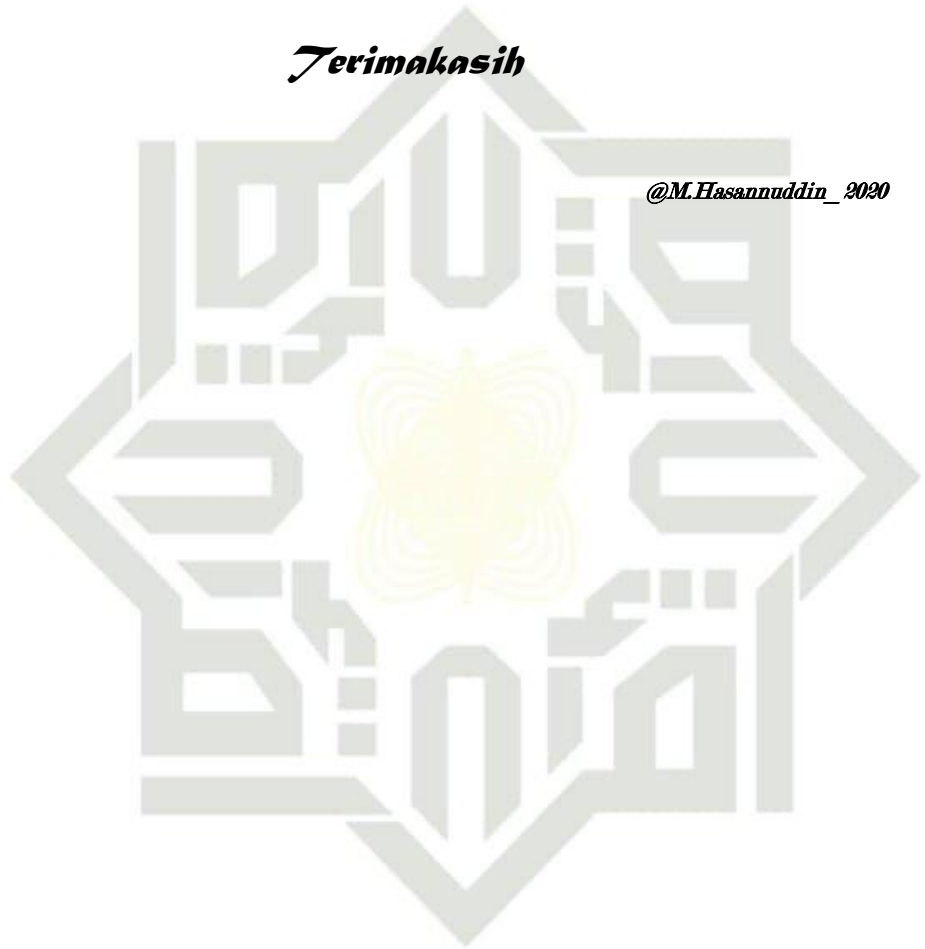
Alhamdulillahirabbil'alalamiin....

Semua langkah usai sudah, satu cita telah ku gapai.

Namun, ini bukan akhir dari perjalanan, melainkan awal dari suatu perjuangan.

Terimakasih

@M.Hasannuddin_2020



UIN SUSKA RIAU



ABSTRAK

M.HASANNUDDIN,(2020) :HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh karyawan yang mengalami pengendalian diri kurang baik dalam pekerjaannya dan kecemasan dalam bentuk target kerja yang cukup tinggi seperti semen yang harus dikirim harus tepat waktu sementara barang harus diolah dulu dan kekurangan alat transportasi dan alat yang lain ataupun kenyamanan dirinya terhadap rekan kerjanya di lingkungan pabrik. Seringkali ketidakmampuan regulasi diri membuat seseorang sulit mencapai target pekerjaannya sehingga prestasi kerjanya menurun. Maka dari itu saya melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian berjumlah 61 karyawan atau disebut *Random Sampling*. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dengan *Skala Likert*. Teknik Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Analisis Korelasi Pearson Product Moment*, pengolahan penelitian ini menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan 0,626 antara regulasi Diri dengan prestasi kerja karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Berdasarkan uji korelasi didapat sebesar 0,626 berarti menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan uji hipotesis (Uji Signifikan) maka nilai probabilitas $\alpha 0,05 \geq \text{Sig}$ ($0,05 > 0,000$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a dapat disimpulkan adanya Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Kata kunci : *Hubungan, Regulasi Diri. Prestasi kerja*



ABSTRACT

M.HASANNUDDIN,(2020): THE CORRELATION BETWEEN THE SELF-REGULATION AND WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

This research is motivated by employees who experience poor self-control in their work and anxiety due to high work targets, such as cement that must be delivered on time. In fact, goods must be processed first but they have lack of transportation tools and sometimes they have a problem with colleagues. The inability of self-regulation makes it difficult for someone to reach their job targets so that his work performance decreases. Therefore, the researcher is interested to study a research entitled The Relationship Between Self-Regulation and Employee Performance of PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. This study aims to examine whether there is a correlation between self-regulation and the work performance at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. This research is quantitative study with a descriptive approach. The samples in the study are 61 employees selected based on Random Sampling. Data are collected from questionnaires based on a Likert scale. The data analysis technique in this study was carried out using Pearson Product Moment Correlation Analysis while the data processing of this study uses the SPSS version 17.0 for windows program. The results of this study indicate that there is a significant correlation between self-regulation and employee performance at PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru about 0.626. Based on the correlation test, it shows a strong relationship. Based on the hypothesis test (Significant Test), the probability value $\alpha 0.05 \geq \text{Sig}$ ($0.05 > 0.000$), which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, it can be concluded that there is a correlation between self-regulation and employee performance of PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Keywords: Relationship, Self- Regulation. Work performance



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Atas rahmat taufiq serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU” shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberi saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya penulis curahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku. Ayahanda tercinta Nazir dan Ibunda tersayang Nurkhaironi yang telah memberikan doa terbaik, curahan kasih sayang serta yang selalu memberikan motivasi tentang berartinya kerja keras tanpa keluh kesah, memberikan perhatian dan dukungan baik moril maupun materil. Kepada kakakku Mursyidah terimakasih telah memberikan kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil. Dan terimakasih Kepada teman teman saya telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang kucintai terimakasih untuk semangatnya selama ini. Semoga semuanya senantiasa dalam lindungan serta ampunan Allah SWT.
2. Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S. Ag., M. Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Dr. Drs.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H. Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Dr. Drs. H. Kusnadi, M. Pd. dan Wakil Rektor III Drs. Promadi, MA, PhD. yang telah memberi kesempatan dan kebijakan selama menempuh pendidikan di UIN Suska Riau.
3. Bapak Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Bapak Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan 1, Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan 2, Bapak Dr. Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan 3.
4. Ibu Listiawati Susanti, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam.
5. Bapak M. Fahli Zatrachadi, M.Pd selaku Penasehat Akademik (PA).
6. Dra.Silawati, M.Pd , selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis serta memotivasi yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Dr. Miftahuddin, M.Ag, Bapak Yurnalis, MA, Bapak M. Fahli Zatrachadi, M.pd, Bapak Rahmad, M.Pd, Bapak Zulamri, MA, Ibu Nurjanis, MA, Ibu Dessy Sofiyanti, M.Pd, Ibu Elvi Pristiwanti, M.Si, Ibu Sean Marta Efastri, M.Pd, serta Bapak dan Ibu dosen se-Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
8. Seluruh keluarga ku, bibik ku Rahmiati terima kasih atas kasih sayang dan supportnya, dan doanya selama ini.
9. Terimakasih, dan yang tersayang Yuli Tri Setiani terima kasih selalu ada bersamaku dalam suka maupun duka, selalu memberikan motivasi dan semangat agar dapat berjuang tanpa mengenal kata menyerah hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Makhrus Usman, Hayaturidho, Isrun haryadi, Hafiz Muamar, Sugianto, Amin Sri Kuncoro, Welly Syafriani, Winda Rahmadani, Raja Rafilah terimakasih untuk kebersamaannya selama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini yang selalu mengingatkan, memberikan motivasi, dan selalu memberikan support sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman – teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam angkatan 2016/2017, yang telah menjadi bagian terindah dalam cerita dikampus tercinta ini, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN SUSKA RIAU.
12. Kepada perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru segenap Karyawan/ I yang telah bersedia membantu melancarkan urusan saya yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian saya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman KKN Desa Jati Mulya Kecamatan kerinci kanan Kabupaten Siak selama 2 bulan yang telah mengabdikan bersama.

Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis akan menjadi amal saleh dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT, *Amin*

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermamfaat bagi yang membaca di masa yang akan datang.

Pekanbaru, 30 November 2020

Penulis

M.HASANNUDDIN
116422101862

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK INGGRIS	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Alasan memilih judul.....	7
D. Permasalahan	7
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	8
F. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu	10
B. Kajian Teoritis.....	12
1. Pengertian Regulasi Diri	12
2. Pengertian Prestasi Kerja	23
C. Defenisi Variabel dan Konsep Operasional Variabel	33
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Uji Validitas Dan Realibilitas	41
F. Teknik Analisis Data.....	43

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa	45
B. Strategi Pengembangan.....	46
C. Visi dan Misi PT LutvindoWijaya Perkasa Pekanbaru	47
D. Baching Plant	48
E. Visi dan Misi Baching Plant	48
F. Uraian Struktur Organisasi dan Tugas PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.....	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS

A. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Variabel X (Regulasi Diri Karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa).....	56
2. Deskripsi Variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa)	75
3. Hasil data variabel X (Regulasi diri) dan Variabel Y (Prestasi Kerja)	94
B. Pembahasan.....	94
a. Uji Validitas	94
b. Uji Reliabilitas	98
c. Uji Korelasi Product Moment.....	98

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	100
B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2.	Indikator.....	34
Tabel 3.1.	jadwal penelitian	38
Tabel 3.2	skala likert.....	41
Tabel 3.3	Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian	44
Tabel 4.1	Bahan dan Fungsi Bahan	49
Tabel 5.1	Saya merencanakan kegiatan setiap hari sebelum memulai pekerjaan.....	57
Tabel 5.2	Saya selalu mengintruksi diri dengan baik agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan..	57
Tabel 5.3	Saya selalu mengintruksi diri saya agar bekerja sesuai aturan yang ada	58
Tabel 5.4	Saya sulit mengatur pikiran ketika ada masalah	59
Tabel 5.5	Saya merasa memiliki kewajiban mengatur diri untuk bersikap Disiplin dalam bekerja	59
Tabel 5.6	Saya mengecek alat produksi sebelum memulai kerja agar tidak terjadi kecelakaan	60
Tabel 5.7	Saya berusaha mengamati setiap aktivitas kerja yang saya lakukan sudah terlaksana dengan baik atau belum	61
Tabel 5.8	Saya Memberikan Penilaian Diri Sendiri Setiap Menyelesaikan Pekerjaan	61
Tabel 5.9	Saya membutuhkan kritik dan saran dari rekan kerja agar saya menjadi pribadi lebih baik lagi dalam bekerja	62
Tabel 5.10	Saya selalu menggerakkan dan menjaga tubuh agar semangat dalam bekerja.....	63
Tabel 5.11	Saya bergerak cepat atas perintah yang diberikan atasan	63
Tabel 5.12	Saya dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.....	64
Tabel 5.13	Saya berusaha mengarahkan hati agar fokus dalam setiap pekerjaan.....	64
Tabel 5.14	Saya mengarahkan pikiran agar mampu berfikir positif sehingga setiap diberikan pekerjaan mampu untuk di selesaikan	65
Tabel 5.15	Saya menjaga asupan gizi agar selalu bisa menopang aktivitas kerja.....	66
Tabel 5.16	Saya dapat berusaha mengendalikan diri dengan baik terhadap lingkungan tempat kerja.....	66
Tabel 5.17	Saya dapat mengontrol emosi ketika lagi ada masalah di tempat kerja	67
Tabel 5.18	Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja di tempat kerja	68
Tabel 5.19	Saya menyusun jadwal kerja dan mengelola waktu agar sesuai dengan target kerja	68
Tabel 5.20	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik	69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.21	Saya membutuhkan dorongan dan nasehat dari rekan kerja agar bersemangat dalam bekerja.....	70
Tabel 5.22	Saya membutuhkan bantuan pemikiran dari rekan kerja	70
Tabel 5.23	Rekapitulasi Jawaban Instrumen Skala Regulasi Diri (X).....	71
Tabel 5.24	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan tepat sesuai aturan	75
Tabel 5.25	Saya Bekerja Dengan Hati-Hati Dan Teliti	76
Tabel 5.26	Saya memiliki kemampuan yang orang lain banyak tidak tau dalam bekerja.....	76
Tabel 5.27	Saya mampu memberikan kontribusi sehingga menghasilkan produksi dan hasil kerja yang baik	77
Tabel 5.28	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat Waktu	78
Tabel 5.29	Dalam bekerja harus menciptakan kepercayaan dan saling mengerti satu sama lain.....	78
Tabel 5.30	Saya dan rekan kerja saling menerima perbedaan suku, agama dan mendukung satu sama lain.....	79
Tabel 5.31	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang	80
Tabel 5.32	Saya dapat mengerjakan tugas dan amanah dengan baik	80
Tabel 5.33	Saya mampu merespon tugas pekerjaan dengan cepat dan penuh tanggung jawab	81
Tabel 5.34	Saya memiliki keinginan untuk melatih diri dalam menunjang potensi kerja agar lebih baik	82
Tabel 5.35	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.....	82
Tabel 5.36	Setiap diberikan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan itu dengan cepat dan baik	83
Tabel 5.37	Saya tidak terlambat datang dalam bekerja	84
Tabel 5.38	Saya istirahat dan pulang tepat pada waktunya sesuai Aturan	84
Tabel 5.39	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan efektif dalam bekerja.....	85
Tabel 5.40	Saya memiliki kemampuan serta wawasan kerja yang mempuni	86
Tabel 5.41	Saya tidak suka mangkir dalam bekerja	86
Tabel 5.42	Setiap tidak hadir untuk bekerja saya selalu meminta izin kepada atasan	87
Tabel 5.43	Saya mampu menciptakan dan menghasilkan gagasan hasil kerja yang maksimal	88
Tabel 5.44	Saya memiliki gagasan pengalaman kerja yang baik.....	88
Tabel 5.45	Saya dapat menciptakan semangat kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	89
Tabel 5.46	Rekapitulasi Jawaban Instrumen Skala Prestasi Kerja (Variabel Y)	90
Tabel 5.47	Hasil Data Variabel X dan Variabel Y	92
Tabel 5.48	Uji validitas X	95



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.49	Uji Validitas Y	96
Tabel 5.50	Hasil Uji Reliabelitas	98
Tabel 5.51	Hasil Korelasi Variabel Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan Sopir PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru	98



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTARLAMPIRAN

Lampiran I Kusisioner Penelitian

Lampiran II Reliability dan Validitas

Lampiran III Tabulasi Bariabel X

Lampiran IV KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Lampiran V Dokumentasi

Surat penunjukan pembimbing oleh fakultas dakwah dan komunikasi uin suska riau

Surat mengadakan riset dari fakultas dakwah dan ilmu komunikasi

Surat rekomendasi pelaksanaan penelitian dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu

Surat keterangan melaksanakan penelitian PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarnya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam tujuannya. Sumber daya yang di maksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuan nya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu perusahaan dalam keadaan apapun sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Setiap organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi tersebut.¹ Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Sebuah organisasi atau perusahaan butuh untuk selalu berkembang dan maju. Namun untuk mencapai semua itu, perusahaan perlu mempekerjakan orang-orang yang mempunyai kompetensi tinggi yang pada akhirnya juga dapat meraih prestasi kerja yang tinggi, karena dengan prestasi kerja yang tinggi maka

¹Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). *Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, hlm 69-74.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, Provinsi Riau memiliki jumlah tenaga kerja sebesar 2,92 juta orang. Riau dikenal dengan kota industri, hal ini terlihat banyak industri-industri yang berkembang yang terletak sangat strategis karena berdekatan dengan pelabuhan dan bahan baku yang memadai. Dalam sektor industri memiliki tenaga kerja yang cukup besar, setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjalankan setiap aktivitas dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan sama sekali.²

Karyawan mempunyai tanggung jawab dan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupannya sehingga harus menyesuaikan pula dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain tanggung jawab, ada pula kebutuhan-kebutuhan

³Deci Wahyu Purnamawati, *Perbedaan Burnout pada Karyawan ditinjau dari Tipe badian Ekstrovert Introvert*. 2015. Pekanbaru. Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk meregulasi diri dan mendapatkan hasil dari apa yang dikerjakan sehingga dapat tercapailah tujuan karyawan dalam bekerja.

Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum?. Untuk itulah penilaian prestasi kerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Regulasi diri adalah dasar dari prose-proses sosialisasi karena berhubungan dengan domain yang ada dalam perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan juga emosionalnya.⁴ Selain itu regulasi diri merupakan usaha individu untuk mengelola respon-responnya seperti mengendalikan pikiran, mengelola emosinya dan juga menguasai implus tingkah lakunya. Menurut Bandura, manusia adalah pribadi yang dapat mengatur diri sendiri (*regulasi diri*), menciptakan dukungan kognitif dengan melakukan pengamatan dan pemikiran, menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan memberikan konsekuensi dengan memberikan *punishment* bagi tingkah lakunya sehingga dapat memungkinkan terjadinya hubungan yang saling mempengaruhi antar lingkungan, tingkah laku dan diri pribadi individu itu sendiri.⁵

Pada konteks regulasi diri. Allah SWT berfirman dalam surat Ar- rad ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ

⁴ Papalia, olds & Feldman, *human development perkembangan manusia* (2009) hal.292

⁵ Alwisol, psikologi kepribadian.(2006) Malang : UMM Press. hal.340

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan. yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*(Q.S. Ar-Rad: 11).⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai regulasi diri untuk mengatur dirinya, karena Allah pun ternyata menghendaki hamba-Nya untuk selalu mengontrol dirinya sesuai keinginan yang individu kehendaki.

Dari hasil pra ovservasi bahwasannya di PT Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki pengendalian diri kurang baik dalam pekerjaannya dan kecemasan dalam bentuk target kerja yang cukup tinggi seperti semen yang harus d kirim harus tepat waktu sementara barang harus diolah dulu dan kekurangan alat tranportasi dan alat yang lain ataupun kenyamanan dirinya terhadap rekan kerja dan lingkungan pabrik. Maka perlunya karyawan untuk melakukan regulasi diri. PT.Lutvindo Wijaya Perkasa pada awal nya mulanya bergerak disektor konstruksi dengan sub sektor yakni konstruksi jalan, dan jembatan dalam perjalanannya sudah banyak proyek-proyek jalan dan jembatan yang telah dikerjakan dan prestasi nya baik.

Seiring perkembangan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa yang bergerak di bidang konstruksi beton, memiliki karyawan 155 karyawan. Di PT Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki tujuh ruang lingkup yaitu: area manger, *plant supervisor, bathcer, logistic*, operator *loader*, admin dan sopir. Setiap karyawan ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian di masing-masing tempat yang sesuai dengan kemampuannya. Pada penelitian ini, penulis tertarik mengambil pada subjek karyawan yang ada di PT tersebut yang bertempat di pabrik. Mulai memasuki sektor manufaktur. Dengan melakukan investasi modal bentuk asset tetap seperti *batching plant, stone grusher* dan *asphalt mixing plant*. Hingga saat

⁶ Syamil Al-qur'an, (2007). , hlm, 250

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ini PT. Lutvindo Wijaya Perkasa telah beroperasi di beberapa kota di Provinsi Riau seperti kota Pekanbaru, Kampar, Duri, dan Bengkalis.

Kenyataannya, tidak semua karyawan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa memiliki prestasi kerja yang bagus, hal ini dilihat dari hasil peneliti dengan melakukan wawancara dengan kepala maneger HRD yang menyatakan bahwa tidak semua mempunyai prestasi kerja yang bagus meskipun perusahaan sudah memberikan dorongan , bagi sebagian karyawan tujuan bekerja untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dan cenderung berfikir agar statusnya meningkat. Oleh sebab itu PT Lutvindo Wijaya Perkasa memerlukan regulasi diri bagi karyawannya. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru berpandangan bahwa regulasi diri harus dilakukan karena perusahaan memahami kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai oleh karyawan melalui hasil kerja atau karir yang tersedia di perusahaan guna mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai “Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”.

Mengacu pada berbagai uraian di atas maka rumusan masalahnya yakni Adakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja pada karyawan?”. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai ”Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”.

B. Penegasan Istilah

Maka dari itu penulis akan menegaskan sarana penegasan istilah didalam judul yang peneliti angkat agar tidak jadi kesalahpahaman pembaca. Judul penelitian yang peneliti angkat ialah **“Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.**

1. Regulasi Diri

Zimmerman mengungkapkan bahwa regulasi diri merujuk pada pikiran, perasaan dan tindakan yang terencana oleh diri dan terjadi secara berkesinambungan sesuai dengan upaya pencapaian tujuan. karyawan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktif tentunya harus memiliki perilaku yang direncanakan secara terus menerus. Untuk mendapatkan prestasi yang sesuai dengan keinginannya. Regulasi diri adalah dasar dari prose-proses sosialisasi karena berhubungan dengan domain yang ada dalam perkembangan fisik, kognitif, sosial, dan juga emosionalnya.⁷ Selain itu regulasi diri merupakan usaha individu untuk mengelola respon-responnya seperti mengendalikan pikiran, mengelola emosinya dan juga menguasai implus tingkah lakunya. Menurut Bandura, manusia adalah pribadi yang dapat mengatur diri sendiri (*regulasi diri*), menciptakan dukungan kognitif dengan melakukan pengamatan dan pemikiran, menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan memberikan konsekuensi dengan memberikan *punishment* bagi tingkah lakunya sehingga dapat memungkinkan terjadinya hubungan yang saling mempengaruhi antar lingkungan, tingkah laku dan diri pribadi individu itu sendiri.⁸

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁹

3. Karyawan

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Kamus ilmiah populer, “Karyawan adalah pekerja buruh, pegawai (dalam perusahaan), pekerja laki-laki”¹⁰. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Karyawan adalah ialah orang yang bekerja pada suatu

⁷ Papalia, olds & Feldman, *human development perkembangan manusia*(2009) hal.292

⁸ Alwisol, psikologi kepribadian. Malang (2006) : UMM Press. hal.340

⁹ Edy Sutrisno. Penilaian prestasi kerja (2009), Jakarta hal 150

¹⁰ M. Dahalan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: ARKOLA.(1994), hal. 311

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lembaga dengan mendapatkan gaji”. Dan kata lain karyawan juga disebut dengan pegawai atau pekerja¹¹. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dengan adanya karyawan aktifitas perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat memenuhi target dari sebuah perusahaan¹².

Hasibuan, mengatakan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi peran yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya¹³.

C. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi bimbingan konseling islam konsentrasi karir dan industri demi menunjang kemahiran konselor dalam mengetahui permasalahan di dunia kerja pada suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui “Hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

D. PERMASALAHAN

1. Identifikasi masalah

- a. Hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
- b. Kurangnya regulasi diri yang dialami terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

¹¹ Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta hal. 511

¹² Dian Rahmat Arvianto, *Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Karyawan Bank*. (2017) Fakultas Psikologi UIN SUSKA.

¹³ Ahmad Gunawan, *Hubungan Antara Kecemasan Terhadap Isu PHK Dengan Motivasi Pada Karyawan Tetap dan Kontrak PT UNITEK Tbk Bogor*. (2007), Jakarta. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Regulasi diri yang perlu ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan dari PT. Lutvindo Wijaya Pekanbaru

2. Batasan Masalah

Objek pada penelitian ini adalah masalah regulasi diri (*pengendalian diri dalam bekerja*). Dalam pembatasan masalah menyangkut dalam penelitian ini adalah mengenai adakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan. Dalam pembatasan masalah menyangkut ruang lingkup penelitian hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan dilaksanakan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, dengan responden karyawan bidang *Baching Plant* yang ada dipabrik.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian yang akan diteliti akan lebih terfokus dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini yaitu : “Adakah terdapat Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.”

3. Rumusan Masalah

Dengan perumusan masalah di harapkan dapat mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan memilih metodologi yang tepat untuk penelitian yang positif dan signifikan.

Sesuai dengan permasalahan diatas rumusan masalah penelitian ini adalah “Adakah Terdapat Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”.

4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- b. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang regulasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
- c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, bahan bacaan adek-adek mahasiswa untuk melihat regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan yang ada di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

F. Sistematika Penelitian

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini penulis menyusun kerangka tulisan dalam enam bab sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penggunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, definisi konseptual atau operasional variabel dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, validitas data dan teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

1. Jene Sarita Dan Dian Agustia (2010), Universitas Airlangga dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor di PT.Sinar Sentosa Perkasa. Dari hasil penelitian nya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yaitu auditor yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.¹⁴
2. Riski Kurniawan (2013) dengan judul “ hubungan antara *self regulated laering* dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan psikologi Universitas Negeri Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan antara *self regulated learning* dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang. Semakin tinggi *self regulated learning* mahasiswa maka rendah proskratinasi akademik pada mahasiswa dan semakin rendah *self regulated learning* mahasiswa makin tinggi proskratinasi akademik pada mahasiwa. Proskratinasi akademik dan *self regulated learning* pada mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang berada pada kategori sedang.¹⁵

¹⁴ Jene Sarita dan Dian Agustia, “ pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor” (Universitas Airlangga 2010)

¹⁵ Riski Kurniawan dengan judul “ hubungan antara *self regulated laering* dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan psikologi Universitas Negeri Semarang (semarang, skripsi, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Jene Sarita dan Dian Agustia, Universitas Airlangga dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor di PT. Sinar sentosa perkasa	motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja, yaitu auditor yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu prestasi kerja, dan menggunakan pendekatan kuantitatif	Berbeda pada variabel bebas yaitu kepemimpinan dan <i>locus of control</i> Tempat penelitian, dan waktu, sampel penelitian
2.	Riski Kurniawan (2013) dengan judul “ hubungan antara <i>self regulated laering</i> dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan psikologi Universitas Negeri Semarang”	Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan antara <i>self regulated learning</i> dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Negeri Semarang.	Regulasi diri dan menggunakan pendekatan kuantitatif	Lokasi penelitian dan sampel penelitian, dan variabel bebas yaitu proskratinasi akademik

Relevansi dengan penelitian ini adalah dimana kedua penelitian terdahulu membahas mengenai Regulasi diri karyawan dan prestasi kerja karyawan.

B. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Regulasi Diri

Regulasi diri (self regulation) berasal dari kata *self* yang berarti diri dan *regulation* yang berarti pengaturan, jadi *self regulation* adalah pengaturan diri. Konsep regulasi diri ini pertama kali dikemukakan pertama kali oleh Bandura dalam latar teori belajar sosial. Regulasi diri berkaitan dengan bagaimana individu mengaktualisasikan dirinya dengan menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan pada pencapaian target. Menurut Bandura regulasi diri merupakan kemampuan mengatur tingkah laku dan menjalankan tingkah laku tersebut sebagai strategi yang berpengaruh terhadap performansi seseorang mencapai tujuan atau prestasi sebagai bukti peningkatan.¹⁶

Zimmerman mengungkapkan bahwa regulasi diri merujuk pada pikiran, perasaan dan tindakan yang terencana oleh diri dan terjadi secara berkesinambungan sesuai dengan upaya pencapaian tujuan..¹⁷ karyawan yang aktif tentunya harus memiliki perilaku yang direncanakan secara terus menerus. Untuk mendapatkan prestasi yang sesuai dengan keinginannya. Penelitian yang dilakukan Raffaelli dkk mengungkapkan ketidak mampuan seseorang untuk meregulasi diri menyebabkan seseorang menjadi kecanduan alkohol dan obat-obatan terlarang, membuat seseorang mengalami gangguan makan, tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga membuat anak-anak rentan terhadap berbagai resiko meskipun tidak berada dalam lingkungan yang beresiko memicu munculnya penyakit psikologi.¹⁸

Pendapat Adler mengenai regulasi juga sangat berkaitan bahwa setiap orang memiliki kekuatan untuk bebas menciptakan gaya hidupnya sendiri-sendiri. Manusia itu sendiri yang bertanggung jawab tentang siapa dirinya dan bagaimana dia bertingkah laku. Manusia mempunyai kekuatan dan menyumbang pengembangan minat sosial. Kekuatan diri kreatif itu membuat manusia menjadi manusia bebas, bergerak menuju tujuan terarah.

¹⁶ Lisy Chairani, dan M.A. Subandi, Psikologi Penghafal Al-Qur'an (*Peranan Regulasi Diri*), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 14

¹⁷ *Ibid*, hlm. 14.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

¹⁹ Dari pendapat Adler tersebut dapat diketahui bahwa setiap individu memiliki kemampuan dasar untuk mengontrol dirinya, sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya untuk bertanggung jawab sesuai dengan tujuan hidupnya.

Regulasi diri adalah proses di mana seseorang dapat mengatur kecapaian dan aksi mereka sendiri, menentukan target untuk mereka, mengevaluasi kesuksesan mereka saat mencapai target tersebut, dan memberikan penghargaan pada diri mereka sendiri karena telah mencapai tujuan tersebut.²⁰ Regulasi diri tidak hanya mencakup kegiatan mencapai tujuan, tapi juga menghindari gangguan lingkungan dan impuls emosional yang dapat mengganggu perkembangan seseorang.²¹

Siebert, Mc Peherson dan Taylor menyebutkan bahwa regulasi diri digunakan secara fleksibel oleh para ahli psikologi untuk menjelaskan rentang perbedaan pendekatan teoritis yang ada dalam berbagai dominan, terutama kepribadian dan kognisi sosial. Lebih dari itu, penggunaan istilah ini hampir serupa tetapi tidak terlalu sama dengan beberapa istilah lain, seperti kontrol diri dan manajemen diri. Pada beberapa penelitian istilah-istilah ini digunakan secara bergantian.²²

Zimmarman mengungkapkan bahwa regulasi diri adalah proses yang dilakukan seseorang dalam mengaktifkan dan memelihara pikiran, perasaan, dan tindakannya untuk mencapai tujuan personal.²³ Winne menjelaskan bahwa regulasi diri atau pengaturan diri adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk memunculkan dan memonitor sendiri pikiran, perasaan dan perilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dalam hal ini ialah tujuan belajar. Zimmerman berpendapat bahwa pengelolaan diri berkaitan dengan

¹⁹ Alwisol. *Psikologi kepribadian*. (2007) Malang: UMM Press. hlm 74.

²⁰ Howard S. Friedman dan Miriam W. Schustack, *Kepribadian Teori Klasik Dan Riset Modern Edisi Ketiga* (Surabaya: Erlangga, 2008), hlm. 248

²¹ Lawrence A. Pervin, Daniel Pervone, Dan Oliver P. John, *Psikologi Kepribadian Teori Dan Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2010), h. 462

²² Lisya Chairani, dan M.A. Subandi, *Psikologi Penghafal Al-Qur'an (Peranan Regulasi Diri)*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 22

²³ Aftina Nurul Husna, Frieda N.R.Hidayati dan Jati Ariati "Regulasi Diri Mahasiswa Berprestasi" *Jurnal Psikologi Undip* vol.13 No. 1 (Semarang, April 2004), h. 51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembangkitan diri baik pikiran, perasaan serta tindakan yang direncanakan dan adanya timbal balik yang disesuaikan pada pencapaian tujuan personal. Dengan kata lain, pengelolaan diri berhubungan dengan metakognisi, motivasi dan perilaku yang berpartisipasi aktif untuk mencapai tujuan personal. Dalam hal ini tujuan yang dimaksud bersifat umum, misalnya tujuan dalam belajar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa regulasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kemampuan seseorang dalam mengontrol perilakunya sendiri, meliputi aspek metakognisi, motivasi dan perilaku.²⁴ Bandura menjelaskan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan manusia mengatur dirinya sendiri, mempengaruhi tingkah lakunya dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, serta mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri. Self regulation merupakan kemampuan diri untuk mengatur perilaku dan tindakan, serta sebagai daya penggerak utama kepribadian manusia. Seseorang harus mampu mengatur perilaku sendiri guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen waktu dan mengontrol perilaku sehingga tujuan yang hendak dicapai dapat dioptimalkan dengan baik.²⁵

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa regulasi merupakan proses dimana seseorang mampu memanipulasi pikiran dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan yang optimal dengan menentukan target pencapaian, dan melanjutkan setiap target yang akan dicapai. Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol, mengatur, merencanakan, mengarahkan, dan memonitor perilaku dalam melakukan kegiatan untuk dapat mencapai tujuan dengan menggunakan strategi tertentu meliputi metakognitif, motivasi dan perilaku agar apa yang dilakukan sesuai dengan tujuannya.

²⁴ Akhmad Faisal Hidayat, "Hubungan Regulasi Diri Dengan Prestasi Belajar Kalkulus II" *Jurnal Elektronik Pendidikan Matematika Tadulako*, Volume 01 Nomor 01, (Palu: Universitas Taduloko, 2013), hlm. 2

²⁵ Chilmiyyatul Musyrifah, "Pengaruh Metode Tutor Sebaya (*Peer Tutoring*) dalam Meningkatkan *Self Regulation* Siswa" Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan (Surabaya: UIN Sunan ampel, 2016), hlm. 20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri

a. Faktor Internal

Faktor-faktor internal regulasi diri menurut Bandura menyebutkan tiga kebutuhan, yaitu:

1. Observasi Diri

Performa itu harus diperhatikan oleh seseorang dalam observasi diri, walaupun perhatian tersebut belum tentu tuntas dan akurat. Sehingga seseorang harus selektif terhadap beberapa aspek perilakunya. Dengan observasi diri, seseorang akan tahu tentang seberapa besar dan sedikitnya perubahan kemajuan dalam dirinya. Hal ini mencakup nilai kualitas dan kuantitas.

2. Proses Penilaian

Proses penilaian akan membantu seseorang dalam meregulasi perilaku seseorang melalui proses mediasi kognitif. Seseorang tidak hanya mampu untuk menyadari dirinya secara selektif, tetapi juga menilai seberapa berharga tindakannya yang dia buat untuk dirinya sendiri. Seseorang bisa membandingkan hasil yang ia peroleh dengan hasil yang diperoleh orang lain dengan standart pribadi, performa rujukan, pemberian nilai pada kegiatan, dan atribusi pada penampilan.

3. Reaksi Diri

Manusia memiliki standar performa untuk menilai dirinya. Reaksi diri merupakan respon negative maupun positif terhadap hasil pencapaian. Manusia menciptakan inisiatif tindakannya melalui penguatan diri (*reward*) dan hukuman diri (*punishment*).²⁶

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi regulasi diri ada dua bagian, yaitu:

1. Standart untuk mengevaluasi perilaku diri sendiri. Standar ini muncul tidak hanya dari dorongan internal, tetapi faktor lingkungan

²⁶ Jess Feist Dan Gregory J. Feist, Teori Kepribadian Ed. 7 .Jakarta: Salemba Humanika, (2010), h. 220-222

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berinteraksi dengan pengaruh personal, membentuk standar individual yang digunakan untuk evaluasi. Untuk prinsip dasar, peran orang tua sangat penting dalam mempengaruhi standar personal anak. Pola asuh dan pendidikan yang nantinya akan membentuk kualitas dan potensi anak untuk mengembangkan dirinya. Jadi, ada hubungan sebab akibat dari faktor personal seseorang dengan dorongan dari lingkungan yang memiliki peran.

2. Menyediakan cara untuk mendapatkan penguatan (*reinforcement*). *Reward* akan diberikan setelah menyelesaikan tujuan tertentu. Selain itu, dukungan lingkungan berupa sumbangan materi atau pujian dan dukungan dari orang lain juga diperlukan sebagai bentuk penghargaan kecil yang didapat setelah menyelesaikan sebagian tujuan.²⁷
3. Faktor Transcendental dipengaruhi oleh adanya kehadiran Tuhan dalam proses penjagaan yang memberi kekuatan kepada seseorang untuk meregulasi diri, baik bersifat internal maupun eksternal. Faktor ini berupa niat dan tujuan yang murni semata-mata hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa (YME).²⁸

Sedangkan menurut Zimmerman dan Pons, ada tiga faktor yang mempengaruhi regulasi diri. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut:

1. Individu

Faktor individu ini meliputi hal-hal dibawah ini:

- a. Pengetahuan individu, semakin banyak dan beragam pengetahuan yang dimiliki individu maka akan semakin membantu individu dalam melakukan regulasi.
- b. Tingkat kemampuan metakognisi yang dimiliki individu yang semakin tinggi akan membantu pelaksanaan regulasi diri dalam diri individu.

²⁷ *Ibid* hal.221-222

²⁸ Lisy Chairani, dan M.A. Subandi, Psikologi Penghafal Al-Qur'an (*Peranan Regulasi Diri*), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 263-264

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Tujuan yang ingin dicapai, semakin banyak dan kompleks tujuan yang ingin diraih, semakin besar kemungkinan individu melakukan regulasi diri.

2. Perilaku

Perilaku mengacu pada upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan regulasi pada diri individu.

3. Lingkungan

Teori sosial kognitif mencurahkan perhatian khusus pada pengaruh sosial dan pengalaman pada fungsi manusia. Hal ini bergantung bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung.

b) Bentuk-Bentuk Regulasi Diri.

Brown dan Ryan mengemukakan beberapa bentuk regulasi yang berdasarkan pada teori determinasi diri yaitu:

- a. *Amotivation regulation*: keadaan pada saat individu merasakan tidak adanya hubungan antara tindakan dan hasil dari tindakan tersebut. Individu yang berada pada kondisi ini akan bertindak tanpa intensi dan memiliki keinginan untuk bertindak.
- b. *External regulation*: ketika perilaku diregulasi oleh faktor eksternal seperti adanya hadiah dan batasan-batasan.
- c. *Introjected regulation*: individu menjadikan motivasi diluar dirinya sebagai motivasi dirinya melalui proses tekanan internal seperti rasa cemas dan perasaan bersalah.
- d. *Identivied regulation*: perilaku muncul sebagai pilihan pribadi bukan untuk kepuasan dan kesenangan tetapi untuk mencapai suatu tujuan. Individu merasakan dirinya diarahkan dan bertujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. *Intrinsically motivated behavior*: muncul secara sukarela tanpa ada keterkaitan dengan faktor eksternal karena individu merasa suatu aktivitas bernilai.²⁹

Aspek-aspek Regulasi diri

Menurut Bandura, menjelaskan bahwa aspek-aspek *self regulation* terdiri dari 6 aspek, yaitu:

- a. Standar Dan Tujuan Yang Ditentukan Sendiri (*SelfDetermined standart and Goals*)

Sebagaimana manusia yang mengatur diri, cenderung memiliki standar-standar yang umum bagi perilaku. Standar yang menjadi kriteria untuk mengevaluasi performa dalam situasi spesifik. Membuat tujuan-tujuan tertentu yang dianggap bernilai dan menjadi arah dan sasaran perilaku seseorang. Memenuhi standar-standar dan meraih tujuan-tujuan yang memberi kepuasan (*self satisfaction*), meningkatkan *self-efficacy*, dan memacu seseorang untuk meraih lebih besar lagi.

- b. Pengaturan Emosi (*Emosional Regulated*)

Yaitu selalu menjaga atau mengelola setiap perasaan seperti amarah, dendam, kebencian, atau kegembiraan yang berlebihan agar tidak menghasilkan respon yang kontraproduktif, pengaturan emosi yang efektif sering melibatkan 2 cabang.

- c. Instruksi Diri (*Self-instruction*)

Instruksi yang seseorang berikan kepada dirinya sendiri sembari melakukan sesuatu yang kompleks, kmemberi sarana untuk mengingatkan diri mereka sendiri tentang tindakan-tindakan.

- d. Monitoring Diri (*Self Monitoring*)

Bagian penting selanjutnya adalah mengamati diri sendiri saat sedang melakukan sesuatu atau sebuah observasi diri. Agar membuat kemajuan ke arah tujuan-tujuan yang penting, seseorang harus sadar

²⁹Lisya Chairani, dan M.A. Subandi, Psikologi Penghafal Al-Qur'an (Peranan Regulasi Diri), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 32-33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tentang seberapa baik yang sedang dilakukan. Dan membuat kemajuan kearah tujuan-tujuan tertentu, lebih mungkin melanjutkan usaha-usaha.

e. Evaluasi Diri (*Self-Evaluation*)

Setiap apa yang kita lakukan dimanapun kita berada perilaku kita akan dinilai oleh orang lain, meski demikian agar seseorang mampu mengatur dirinya sendiri seseorang harus bisa menilai perilakunya sendiri dengan kata lain seseorang itu akan melakukan evaluasi.

f. Kontingensi Yang Ditetapkan Diri Sendiri (*Selfimposed Contingencies*)

Ketika seseorang menyelesaikan sesuatu yang telah dirancang sebelumnya, khususnya jika tugas tersebut rumit dan menantang seseorang itu akan merasa bangga pada dirinya sendiri dan memuji dirinya atas keberhasilan yang dia capai. Sebaliknya ketika gagal menyelesaikan sebuah tugas, seseorang akan merasa tidak senang dengan performanya sendiri, merasa menyesal atau malu, oleh karena itu penguatan atau hukuman yang ditetapkan sendiri yang menyertai suatu perilaku itu sangat penting.³⁰

Menurut Zimmerman regulasi diri merujuk pada pikiran, perasaan dan tindakan terencana dan secara siklus disesuaikan dengan upaya mencapai tujuan pribadi.³¹ Menurutnya regulasi diri mencakup tiga aspek yang diaplikasikan dalam belajar kerja, yaitu meta kognitif, motivasi dan perilaku. Paparan lengkapnya sebagai berikut:

- a. Metakognisi (kemampuan untuk mengontrol ranah atau aspek pemahaman kognitif individu)

Menurut Zimmerman dan Pons bahwa poin metakognitif bagi individu yang melakukan regulasi diri adalah individu yang merencanakan, mengorganisasi, mengukur diri, dan

³⁰ Chilmiyyatul Musyrifah, "Pengaruh Metode Tutor Sebaya (Peer Tutoring) dalam Meningkatkan *Self Regulation* Siswa" Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan (Surabaya: UIN Sunan ampel, 2016), h. 25-26

³¹ Lisy Chairani, dan M.A. Subandi, Psikologi Penghafal Al-Qur'an (Peranan Regulasi Diri), (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h. 28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menginstruksikan diri sebagai kebutuhan selama proses perilakunya. Matlin menambahkan metakognisi adalah pemahaman dan kesadaran tentang proses kognitif-atau pikiran tentang berpikir. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa metakognisi merupakan suatu proses penting. Hal ini dikarenakan pengetahuan seseorang tentang kognisinya dapat membimbing dirinya mengatur atau menata peristiwa yang akan dihadapi dan memilih strategi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kognitifnya kedepan.

c. Motivasi

Devi dan Ryan mengemukakan bahwa motivasi adalah fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan kemampuan yang ada pada setiap diri individu. Ditambahkan juga oleh Zimmerman dan Pons bahwa keuntungan motivasi ini adalah individu memiliki motivasi intrinsik, otonomi, dan kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuan dalam melakukan sesuatu.

c. Perilaku

Perilaku menurut Zimmerman dan Schank Merupakan upaya untuk mengatur diri, menyeleksi dan memanfaatkan lingkungan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya. pada perilaku ini Zimmerman mengatakan bahwa individu memilih menyusun dan menciptakan lingkungan sosial dan fisik seimbang untuk mengoptimalkan pencapaian atas aktivitas yang dilakukan.

Ketiga aspek diatas bila digunakan individu secara tegas sesuai kebutuhan dan kondisi akan menunjang kemapuan pengelolaan diri yang optimal. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek regulasi diri terdiri dsri mtakognisi, yaitu bagaimana individu mengorganisasi, merencanakan dan mengukur diri dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beraktivitas.motivasi mencakup strategi yang digunakan untuk menjaga diri atas rasa kecil hati. Berkaitan dengan perilaku adalah bagaimana individu menyeleksi, menyusun, dan memanfaatkan lingkungan fisik maupun sosial dalam mendukung aktivitasnya.

Regulasi Diri Dalam Perspektif Islam.

Allah senantiasa memperingatkan manusia untuk mengontrol diri dalam melakukan berbagai tindakan yang sesuai dengan tujuan hidupnya dan menyerahkan seluruh hasil yang sudah di usahakan kepada Allah. Karena walau bagaimanapun, manusia hanya mendapatkan porsi untuk melakukan usaha sebaik-baiknya.Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 112 dan 281 :

بَلَىٰ مَنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَلَهُ أَجْرُهُ عِنْدَ رَبِّهِ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya; *(tidak demikian) bahkan barang siapa yang menyerahkan diri kepada allah, sedang ia berbuat kebajikan, maka baginya pahala pada sisi tuhanNya dan tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.*(Qs. Al-Baqarah;112)³²

وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. kemudian masing-masing diri diberi Balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan)”*(Q.S. Al-Baqarah:281).³³

Dalam surah lain Allah berfirman dalam al-Qur'an surah al-Hasyr ayat 18 yang menjelaskan tentang regulasi diri sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

³² Syamil Al-qur'an, *Al-qur'an Tajwid*, (2007) hlm. 33

³³ *Ibid.* 34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”*

Sesuai firman Allah dalam QS al-Hasyr ayat 18, menekankan adanya perencanaan yang baik dalam diri manusia atas segala tindakan selama di dunia, sehingga ia akan mendapatkan keselamatan di akhirat nanti. Manusia sepanjang hidupnya harus intropeksi memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk kebaikan masa depan, dengan kata lain berarti manusia harus memiliki rencana dan target, sehingga manusia memiliki hidup yang terarah dan tidak merugi. Perencanaan merupakan proses untuk menentukan ke mana harus melangkah dan mengidentifikasi berbagai persyaratan yang dibutuhkan dengan cara efektif dan efisien. Dengan implikasi perencanaan yang benar, maka langkah awal dari sebuah tatanan proses manajemen sudah terumus dan terarah dengan baik.

Pendapat Galinsky yaitu dengan adanya regulasi diri, seseorang akan mampu untuk mengatur pikiran, emosinya dan perilaku seseorang untuk menuju kesuksesan di lingkungan sekolah, pekerjaan dan kehidupannya. Karena memang setiap individu memiliki kemampuan untuk mengontrol dirinya dan mempunyai tanggung jawab masing-masing untuk selalu berada pada jalur kebaikan sesuai dengan tujuan hidupnya. Hal itu setara dengan ayat diatas yang memerintahkan kepada kita agar selalu dalam posisi berserah diri dan melakukan perbuatan baik sebanyak-banyaknya sesuai dengan kemampuan kontrol masing-masing. Ikhtiar tersebut tentunya sangatlah sesuai dengan konteks regulasi diri.

Pada konteks regulasi diri. Allah SWT berfirman dalam surat Ar-rad ayat 11 sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرُ اللَّهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَّالٍ

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan. yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”(Q.S. Ar-Rad: 11).*³⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing individu mempunyai regulasi diri untuk mengatur dirinya, karena Allah pun ternyata menghendaki hamba-Nya untuk selalu mengontrol dirinya sesuai keinginan yang individu kehendaki.

Indikator Regulasi Diri

Regulasi diri menurut pintrich memiliki 3 aspek yang terdiri dari metakognisi, motivasi, dan perilaku. Masing-masing dari aspek tersebut memiliki indikator yang dapat diukur dan diamati ciri-cirinya sebagai berikut:³⁵

1. Kemampuan metakognisi untuk membuat perencanaan, memonitoring aktivitas dan memodifikasi cara berfikir, menginstruksi diri, melakukan evaluasi,
2. Kemampuan mengatur motivasi untuk membuat menggerkan, mengarahkan, menopang aktivitas kerja karyawan
3. Kemampuan mengatur perilaku untuk mengontrol dan merugulasi usaha yang di lakukan, mengelola waktu dan tempat untuk bekerja, mencari bantuan.

Pengertian Prestasi Kerja

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu . Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

³⁴ Syamil Al-qur'an, (2007). , hlm, 250

³⁵ Rachmah, regulasi diri dalam belajar pada mahasiswa yang memiliki peran banyak. (2015)Jurnal psikologi, 42 (1) : hal. 63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibedakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.³⁶

Menurut Edy Sutrisno menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Bernardin dan Russel mendefinisikan prestasi sebagai suatu catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Suprihanto mengatakan bahwa pada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam suatu pernyataan Maier memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Porter dan Lawler mengatakan prestasi kerja sebagai berikut: “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.³⁷

Dari pembahasan ini prestasi kerja lebih sempit arti dibandingkan dengan profisiensi, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi disebut sebagai orang yang

³⁶ Edy Sutrisno, Penilaian prestasi kerja (2009) Jakarta, hal 150

³⁷ Sutarto Wijoyo, psikologi industri dan organisasi edisi revisi (2012) hlm.77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktif. Namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut di katakana sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah. Contohnya, jika seorang karyawan bila dibandingkan dengan karyawan lain yang bekerja disebuah perusahaan dalam dapertemen produksi didapati bahwa dirinya kurang menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan kreteria yang di tetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut dikatakan mempunya prestasi kerja rendah atau produktivitas kerjanya rendah.

Oleh karena itu, prestasi kerja banyak dibahas oleh para ahli dalam berbagai penelitian. Vroom juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, dimana keahlian adalah usaha individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil. Guion mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal yaitu : Pertama, secara kuantitas mengacu pada ”hasil“ dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “*bagaimana sempurna*” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Menurut Sim dan Szilagy dikatakan bahwa prestasi kerja di nilai dari segi dimensi kualitas kerja, kauntitas kerja, ketertarikan, keahlian, merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain itu prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan. Robbins menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece juga melihat prestasi kerja sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.³⁸

Menurut Bernardin dan Russel memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-

³⁸ Ibid.hal 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugastugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.³⁹

Menurut Steers mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu⁴⁰

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Sedangkan menurut Byars dan Rue mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas,
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas,
3. Role atau Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku

³⁹ Edy Sutrisno. *Penilaian Prestasi Kerja*, (2009) jakarta hal 150

⁴⁰ Prof Dr Sondang , *MSDM* , (2014) Jakarta, PT Bumi aksara hlm 223

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

Dalam tulisan ini, prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal temenyempurnakan tugas tersebut dicapai dengan cara menjalankan atau menyemprnaka tugas seacara efisien dan efektif dalam organisasi. Dimensi-dimensi prestasi kerja yang dapat di jadikan sebagai contoh dalam penilaian kinerja dapat meliputi diantaranya kualitas atau mutu kerja, minat terhadap pekerjaan, menerima pengarahan, pengetahuan kerja, keefektifan kerja, sikap positif, kehadiran, dan hubungan dengan teman kerja.⁴¹

b. Kreteria pengukuran prestasi kerja

Prestasi kerja setiap individu dapat di ukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat dalam pelaksanaanya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kreteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan. Menurut Jessup, untuk mendukung prestasi kerja harus ditentukan lebih dahulu tentang tingkat keberhasilanya dan bagian-bagian mana yang dianggap potensial menentukan suatu pekerjaan. Jika kita pahami bahwa untuk menentukan ukuran tentang keberhasilan suatu alat ukur tidak mudah karena setiap pekerjaan mempunyai keunikan dan kekompleksanaan masing-masing, yang memang jika disadari bahwa tidak ada satu pun alat ukur yang dapat memprediksi suatu prestasi kerja setiap orang dengan hasil yang tepat. Situasi ini dapat dilihat pada beberapa jabatan yang bersifat atministrasi dan menejemen. Kesulitan dalam menentukan dasar untuk mengukur prestasi kerja ini merupakan masalah khusus yang memang potensial dibeberapa ahli dan menejemen dan psikologi yang biasanya disebut sebagai “*the criterion problem*” oleh karena itu, tidak setiap orang dapat membuat alat ukur yang menjamin

⁴¹ Ibid.hal 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat mengukur setiap jabatan yang ada dalam organisasi. Namun demikian, persoalan ini dapat diatasi hanya dengan mengelompokkan setiap jabatan yang sejenis agar lebih mudah dalam menentukan kriterianya secara tepat. Contoh jika mengukur prestasi kerja di departemen produksi, maka alat ukur yang perlu digunakan adalah harus sesuai dengan aspek-aspek yang tercakup dalam departemen produksi, baik secara kuantitas maupun kualitas ataupun karakteristik kepribadian yang perlu diangkat dalam menentukan penilaian prestasi kerja tersebut.

Dalam kesempatan ini juga menjelaskan bahwa ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menentukan kriteria pengukuran suatu alat ukur prestasi kerja yang baik, diantaranya dapat dipercaya, realistis, mewakili, dan dapat meramalkan. Namun Maier mengatakan bahwa secara umum kriteria alat ukur prestasi kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, waktu yang digunakan, jabatan yang diampunya, absensi, keamanan dan keselamatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Dia juga menjelaskan bahwa pada dasarnya tidak ada aspek yang selalu harus sama diantara setiap jabatan, karena masing-masing jabatan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Selain menetapkan kriteria alat ukur prestasi kerja, aspek yang tidak kalah pentingnya adalah menentukan informasi apa saja yang dibutuhkan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Biasanya informasi yang dikumpulkan tersebut menyangkut beberapa hal dalam waktu tertentu. Untuk dapat melaksanakan alat ukur yang sudah ditetapkan tersebut secara baik diperlukan perbandingan hasil kerja individu selama waktu tertentu. Ada berbagai cara yang dapat digunakan untuk bahan pertimbangan antara kriteria penilaian alat ukur yang sudah ditetapkan oleh prestasi kerja individu dalam waktu tertentu, misalnya melalui proses hasil kerja setiap hari, setiap minggu, setiap bulan, atau sistem triwulan, semester dan pertahun. Apakah semakin menurun, meningkat atau mengalami fluktuasi yang tidak stabil. Dapat juga dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membandingkan prestasi kerja diantara karyawan yang bekerja selama masa tertentu.

Sementara itu, Maier memberikan gambaran yang dapat lebih memudahkan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dengan mengusulkan dua cara, yaitu⁴² :

1. Pekerjaan produksi merupakan pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dan lebih mudah diukur dengan suatu kriteria yang objektif.
2. Pekerjaan yang nonproduktif merupakan pekerjaan yang dapat ditentukan tingkat keberhasilan yang dicapai individu dalam melakukan tugasnya yang biasa disebut sebagai human judgments atau subjektif.

Menurut Hasibuan, penetapan penilai yang berkualitas harus berdasarkan syarat-syarat berikut:

1. Jujur, adil, objektif mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai agar penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
2. Hendaknya mendasarkan penilaian atas dasar benar/salah, baik/buruk terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.
3. Harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap karyawan yang akan dinilai agar hasil penilaiannya dapat dipertanggungjawabkan.
4. Harus mempunyai wewenang formal agar penilai dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurutnya, hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui jumlah yang dihasilkan (*kuantitatif*) maupun bagaimana mutu pekerjaan (*kualitatif*). Sehingga hal ini dapat lebih memudahkan organisasi memberikan penilaian. Namun, dengan cara kedua ini diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih

⁴² Ibid 81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, diantaranya melalui atasan langsung, departemen personalia, koleganya, bawahannya, dan juga diri sendiri. Cara kedua ini dilakukan untuk menghindari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian.⁴³

Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja karyawan jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis pekerjaannya, jabatannya, atau siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semuanya itu. Pertimbangan lain adalah bagaimana kriteria penilaian yang paling tepat untuk setiap departemen dan yang paling dianggap potensial menentukan hasil yang diharapkan mendekati minimal mengurangi unsur subjektivitas dalam mengaplikasikan alat ukur prestasi kerja tersebut.

c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah *Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development* (Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan).⁴⁴ Berikut tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah⁴⁵ :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

⁴³ *Ibid* hlm.81

⁴⁴ Andrew F. Sikula, Penilaian prestasi kerja, Jakarta (2008) hlm 80

⁴⁵ Hasibuan, prestasi kerja (2008). Bandung, hlm 89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahannya (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai criteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Sedangkan tujuan khusus dari prestasi kerja yaitu:

- 1) Kegiatan yang hasilnya dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi.
- 2) Menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kreteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.
- 3) Menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerjanya.
- 4) Berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasikan kebutuhan pekerja dalam meningkatkan prestasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.⁴⁶

d. Indikator prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. kemampuan kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif
6. Minat dalam bekerja
7. Ketepatan waktu
8. Pengetahuan kerja
9. Kehadiran dalam kerja
10. Kreativitas kerja⁴⁷

e. Hubungan regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan

Bandura menjelaskan bahwa Regulasi diri merupakan kemampuan manusia mengatur dirinya sendiri, mempengaruhi tingkah lakunya dengan cara mengatur lingkungan, menciptakan dukungan kognitif, serta mengadakan konsekuensi bagi tingkah lakunya sendiri. Adler memberikan perhatian serius mengenai regulasi diri yang sangat berkaitan terhadap tingkah laku bahwa setiap orang memiliki kekuatan untuk bebas menciptakan gaya hidupnya sendiri-sendiri. Manusia itu sendiri yang bertanggung jawab tentang siapa dirinya dan bagaimana dia bertingkah laku. Manusia mempunyai kekuatan kreatif untuk mengontrol kehidupan dirinya, bertanggung jawab mengenai tujuan akhirnya, menentukan cara memperjuangkan mencapai tujuan itu, dan menyumbang pengembangan minat sosial. Kekuatan diri kreatif itu

⁴⁶ Zulamri, *Bimbingan dan konseling industri*, (Pekanbaru : tp, 2015) UIN SUSKA hal. 59-60

⁴⁷ sutarto wijoyo, *psikologi industri dan organisasi edisi revisi* (2012). Hal. 84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat manusia menjadi manusia bebas, bergerak menuju tujuan terarah.

Zimmerman mengungkapkan bahwa regulasi diri merujuk pada pikiran, perasaan dan tindakan yang terencana oleh diri dan terjadi secara berkesinambungan sesuai dengan upaya pencapaian tujuan. karyawan yang aktif tentunya harus memiliki perilaku yang direncanakan secara terus menerus untuk mendapatkan prestasi yang sesuai dengan keinginannya.

Dari ulasan di atas peneliti mengetahui bahwa secara teori regulasi diri dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana antara regulasi dan prestasi kerja saling mempengaruhi, tetapi dalam penelitian skripsi ini hanya meneliti dari hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan.

C. Defenisi Variabel dan Konsep Operasional Variabel

1. Variable

Variable adalah sebuah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁴⁸

Konsep operasional variable

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.⁴⁹ konsep operasional ini merupakan konsep yang di gunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis. Variabel penelitian adalah atribusi atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵⁰

⁴⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm 161

⁴⁹ Dr. Juliansyah Noor, *Metodologi penelitian*, 2001, Jakarta: kencana hlm 97

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm, 108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui hubungan regulasi diri (x) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2.2 Indikator

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1.	Regulasi diri (X)	Metakognisi	<ul style="list-style-type: none"> - Merencanakan - menginstruksi diri - Mengorganisi atau mengatur - memonitor aktivitas kerja - melakukan evaluasi
		Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerakkan - Mengarahkan - Menopang aktivitas
		perilaku	<ul style="list-style-type: none"> - Mengontrol dengan merugulasi usaha - menyusun atau mengelolah waktu dan tempat untuk bekerja - mencari bantuan
2.	Prestasi kerja (Y)	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - ketepatan dan kerapiahan bekerja - ketelitian dalam bekerja - keterampilan dalam bekerja - mengacu pada akurasi dan margin kesalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - mengacu pada jumlah produksi atau hasil - seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan
		Kemampuan Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> - saling mengerti dan percaya satu sama lain - saling menerima dan mendukung satu sama lain - saling berkontribusi terhadap karyawan lain
		Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> - berani mengambil resiko yang telah dikerjakan karyawan - Mengerjakan tugas dan amanah dengan baik
		Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Responsifitas karyawan terhadap pekerjaan - Inisiatif meningkatkan potensi kerja
		Minat terhadap pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - kemauan terhadap pekerjaan - semangat dalam melaksanakan kerja
		Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - masuk sesuai jadwal - istirahat - pulang kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pengetahuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan dalam kerja - kompetensi kerja
	Kehadiran dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - mangkir kerja - datang tepat waktu - tidak bekerja atau alasan lain
	Kreativitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menghasilkan gagasan dan hasil kerja - menciptakan semangat kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang di tentukan oleh peneliti, masih harus dibuktikan atau dites /di uji kebenarannya.⁵¹ Sedangkan menurut pengertian lain Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai bukti data yang terkumpul.⁵² Maka untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan dari pernyataan yang di kemukakan dia atas, maka hipotesis penelitian ini adalah hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Adapun rumusan Hipotesis alternatif (Ha) dan Hipotesis nol (Ho).

Hipotesis alternative (Ha)

Terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan perusahaan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Hipotesis Nol (Ho)

⁵¹ Dewi Sadiyah. *Metode Penelitian Dakwah*. 2015. PT Remaja Rosdakarya, hlm 74

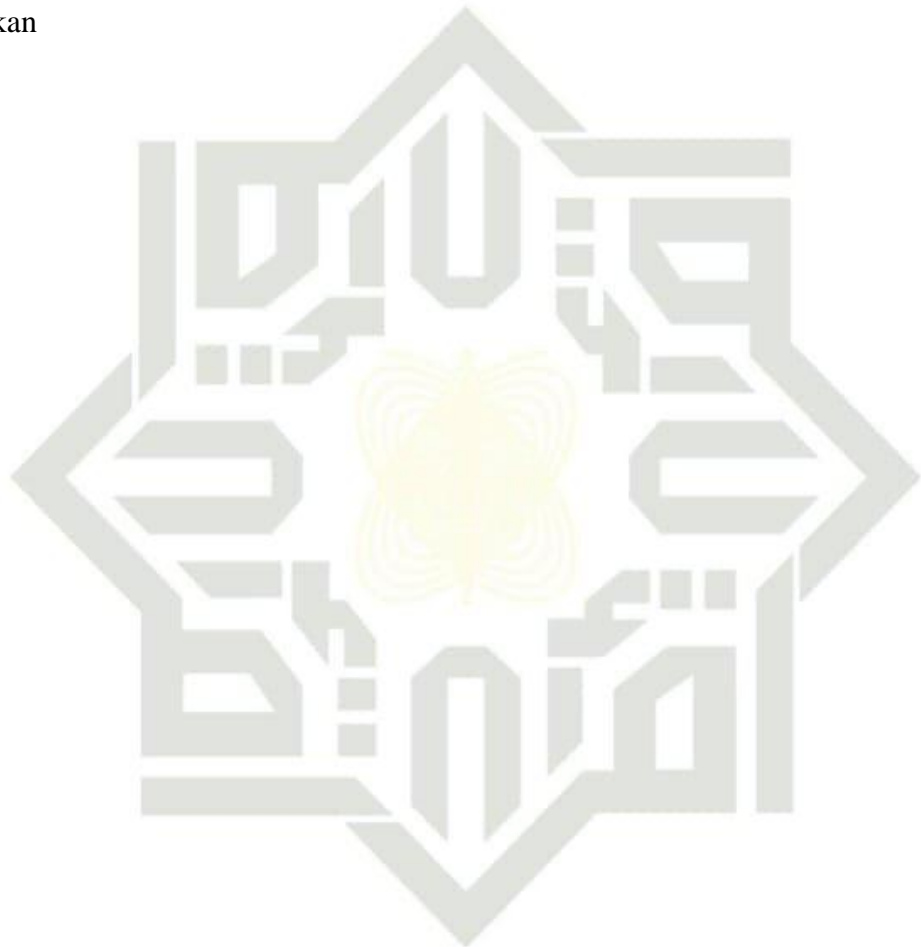
⁵² Suharsimi Arikunto, (2002), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 71.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan perusahaan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

1. Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan
2. Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian.

Menurut Sudjarwo penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berpola menggambarkan apa yang ada di lapangan dan mengupayakan penggambaran data, bertujuan mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dari suatu peristiwa serta sifat sifat tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.⁵³

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru di jalan Garuda Sakti km 6

2. Waktu Penelitian

waktu penelitian di lakukan selama satu semester tahun ajaran 2019/2020.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaa Penelitian						
		des	juni	Juli	agus	agus	Sep	Ket
1	Pembuatan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pembuatan Angket							
4	Penyebaran Angket							
5	Pengolahan Data							
6	Hasil Penelitian							

⁵³ Sudjarwo, *Metodologi penelitian sosial*, (Bandung Mandar Maju 2001) hlm 51-52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.⁵⁴

Oleh karena itu Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 155 karyawan pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.⁵⁵

Menurut Suharsimi Arikunto apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% dari populasi.⁵⁶ Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 155 karyawan. Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel secara acak (*Random sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin,⁵⁷ sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Signifikan (0,1)

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm 173

⁵⁵ Ibid. suharsimi arikunto, hlm 174

⁵⁶ Suharsimi, Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian* Yogyakarta Bina Aksara hlm 55

⁵⁷ Riduwan Akdon, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2007). Hal. 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{155}{1 + 155 \cdot (0,1)^2} = \frac{155}{2,55} = 61 \text{ karyawan}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 61 responden di PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Kuesioner (angket)

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan koesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan koesioner. Dalam penelitian ini memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan tentang dimensi-dimensi yang sedang dikempangkan dalam penelitian ini.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan lima alternative jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden .

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab nya.⁵⁸

Pengukuran pernyataan / pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban :

⁵⁸ Kamaruddin, Metode penelitian kuantitatif,(2012),Pekanbaru: suska perss. hlm 121

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pilihan sangat setuju (ss) :skor 5
 Pilihan setuju (s) :skor 4
 Pilihan kurang setuju (ks) :skor 3
 Pilihan tidak setuju (ts) :skor 2
 Pilihan sangat tidak setuju (sts) :skor 1⁵⁹

Tabel 3.2. Skala likert

No.	Pilihan Responden	Singkatan	Skor Pernyataan	
			(+)	(-)
1	Sangat Setuju	SS	5	1
2	Setuju	S	4	2
3	Kurang Setuju	KS	3	3
4	Tidak Setuju	TS	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1	5

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, angket penelitian, buku, populasi dan sampel, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.⁶⁰ Dalam penelitian ini teknik dokumentasi di gunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

E. Uji validitas Data

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu alat pengukur atau instrument di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data dari variable yang di teliti secara cepat.⁶¹

⁵⁹ Syofian siregar, statistic parametric untuk penelitian kuantitatif,(2012), Jakarta: Kenanga.hlm 50

⁶⁰ Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, penelitian kuantitatif (sebuah pengantar),(2001), Purwokerto:Alfabeta. hlm 51

⁶¹ Prof. Dr. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (2008) , bandung hlm 203

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas instrument di lakukan dengan cara mengkorelasikan skor skor pada tiap butir soal. Kemudian di uji dengan rumus korelasi pearson product moment, (r_{hitung}) dan di bandingkan dengan (r_{tabel}), apabila nilai (r_{hitung}) lebih besar dari nilai (r_{tabel}) maka di nyatakan valid. Semua data di olah dengan menggunakan program SPSS 17,0.

Dengan ketentuan :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka H_a di tolak dan H_o di terima
- r_{tabel} dapat diperoleh dari tabel dengan rumus $dk=df=n-2$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Instrument dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan hasil yang konsisten, sehingga instrument tersebut dapat digunakan secara aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu dan kondisi yang berbeda.⁶²

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (*kusioner*) penelitian, adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka angket reliable
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka angket tidak reliable

Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* (α) untuk masing-masing variabel.

Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's*

⁶² Arikunto Suharsimi, .*Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (2014) hlm 178.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$\alpha > 0,60$. Data data di olah dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial langkah untuk menganalisis data suatu penelitian yaitu, mengumpulkan data kemudian melakukan metode statistik untuk menganalisis data, dan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut.⁶³

Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel regulasi diri (x) dan prestasi kerja (y) maka menggunakan *korelasi pearson product momen (PPM)* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y
- n : jumlah subjek
- Y : jumlah total skor y
- X : jumlah skor x
- $\sum XY$: jumlah perkalian antara skor x dan y
- X^2 : jumlah dari kuadrat x
- Y^2 : jumlah dari kuadrat y⁶⁴

Pengujian di lakukan dengan membandingkan skor r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 17.0 for windows.

⁶³ Kamaruddin, *Metode Penelitian, kuantitatif*, 2012, Pekanbaru: perss hlm 127-128

⁶⁴ Ibid. kamaruddin, hlm 143

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.3
Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian⁶⁵

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.800 hingga 1.000	Hubungan Sangat kuat
0.600 hingga 0.799	Hubungan Kuat
0.400 hingga 0.599	Hubungan Cukup Kuat
0.200 hingga 0.399	Hubungan Kurang Kuat
0.01 hingga 0.199	Hubungan Tidak Sesuai
.00	Tiada Korelasi

⁶⁵ Iskandar, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: GP Press, 2009) hlm



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

Gambaran Umum

A. Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa didirikan oleh seorang pemuda yang dinamis dan memiliki tekad untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha dan konstruksi dengan melihat perkembangan ekonomi, pembangunan dan Meningkatnya Dunia Teknologi Multimedia di Indonesia khususnya di Riau yang sangat memungkinkan untuk berkembang menuju kota Metropolitan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor , Perdagangan (barang dan jasa), General, Developer.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa didirikan pada hari jum'at tanggal delapan Juli dua ribu sembilan (08-07-2009). Dihadapan notaris Azwar, Sh. Mkn.Jl. Jend. Ahmad Yani NO.01A di Bangkinang.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa berkedudukan di Bangkinang dan mempunyai cabang atau perwakilan di tempat lain yang ditentukan oleh direksi. Pada tahun 2016 ada perubahan Akta Notoaris Pemegang saham Luar Biasa PT.Lutvindo Wijaya Perkasa pada tanggal Dua Juni Dua Ribu Enam Belas (02-06-2016). dihadapan notaris FITRI NILA SARI, SH, M.Kn Jl. Kubang Raya / Kasang Kulim No.01 Kubang Jaya Kec.Siak Hulu Kabupaten Kampar - Riau.⁶⁶

PT.Lutvindo Wijaya Perkasa berkedudukan di Pekanbaru dan mempunyai cabang atau perwakilan ditempat lain yang ditentukan oleh direksi. Adapun Maksud dan tujuan Perseroan Terbatas ini adalah :

- a. Menjalankan usaha dalam bidang pembangunan dan konstruksi baik sebagai pemborong bangunan/kontraktor maupun sebagai pemborong bangunan rumah-rumah (real estate), perencanaan, pelaksanaan, maupun pembuatan gedung-gedung, jembatan-jembatan, jalan-jalan, pengairan, irigasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Survey dan Pemetaan, baik dengan langsung maupun dengan tidak langsung yang berhubungan dengan itu dan dalam arti kata yang seluas-luasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang perdagangan penyedia barang dan jasa pada bidang material baik instansi pemerintah maupun swasta juga termasuk interinsuler, lokal dan eceran, grosir, distributor dan agen atau perwakilan dan segala macam barang material.

Dengan kekayaan yang berupa pengalaman dan kegigihan menanggulangi sebagai hambatan dalam memikul tanggung jawab. Awal mula PT. Lutvindo Wijaya Perkasa ini berdiri Perusahaan ini telah membuktikan kemampuannya dalam pekerjaan nya yaitu :

- a. Pekerjaan Jembatan didesa Utama Karya 14 Kec.Kampar Kiri Tengah.
- b. Pembangunan Jl. Sei Jernih Simpang T, Kec. Bangkinang Sebrang.
- c. Pembangunan Jl. Kisaran didesa Karya indah LPD Kelas C 4 Km x 5 Km Kec. Tapung.
- d. Adapun project – project lainnya

B. Strategi Pengembangan

Belajar dari pengalaman panjang pendiri perusahaan Pt. Lutvindo Wijaya Perkasa memfokuskan kegiatan usaha pada sektor yang terkait dengan *earthmoving*, kontruksi dan industri dalam bidang pembangunan jalan, jembatan di kabupaten kota se-Riau khususnya.

Atensi dan energi diarahkan ke sektor – sektor strategis meliputi ; pembangunan jalan, Pembangunan jembatan, pengolahan dan transportasi bahan galian, Penyiapan landasan bagi kontruksi berat serta pembangunan infrastruktur dan perumahan. Kegiatan usaha ditata dengan mengoptimalkan pengembangan dan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara sehat dengan tetap memelihara hubungan yang bertanggung jawab dalam aspek sosial kemasyarakatan.

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa selalu berusaha untuk menjadi perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan. Manfaat yang ditawarkan antara lain:

- a. Jenjang karir yang dinamis
- b. Lingkungan kerja yang kondusif
- c. Visi dan arah yang jelas
- d. Pelatihan yang terprogram

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Pengembangan kompetensi yang berkesinambungan
- f. Budaya perusahaan yang membantu pencapaian cita-cita
- g. Kesempatan bekerja dalam tim yang berbeda untuk memberikan wawasan dan pengalaman yang luas

Prinsip-prinsip seleksi dan rekrutmen perusahaan adalah:

- a. Memastikan terpilihnya kandidat paling tepat dan memenuhi kualifikasi
- b. Memastikan bahwa perusahaan didukung oleh orang-orang yang memiliki potensi untuk berkembang.

C. Visi dan Misi PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

1. Visi

Menjadi perusahaan swasta nasional terdepan di industri jasa konstruksi berkembang secara berkesinambungan, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*)

2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut PT. Lutvindo Wijaya Perkasa telah menerapkan misi dan strategi sbb:

- a. Menata Perusahaan dengan menerapkan Azas Profesionalisme seoptimal mungkin.
- b. Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usaha konstruksi: Pemasaran, Operasional, Keuangan, Sumber Daya Manusia dan Informasi.
- c. Membantu meningkatkan Ekonomi masyarakat melalui program CSR yang tulus, sepenuh hati yang tepat guna dan tepat sasaran, sesuai dengan kemampuan perusahaan
- d. Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama.
- e. Pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai budaya perusahaan.
- f. Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

- g. Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerjasama dengan perusahaan kontraktor nasional maupun internasional.
- h. Mendukung program Pemerintah, diantaranya dengan membuka kesempatan kerja sesuai dengan perkembangan perusahaan

D. Batching Plant

PT. Lutvindo Wijaya Perkasa berdiri pada tahun 2009 dengan akta notaris No.05 Tanggal 03 juli 2009. Pada tahun 2012, Kami berhasil mendirikan Batching Plant di Garuda Sakti KM.6, Kampar. Dan terdapat mesin yang dipakai untuk mencampur atau membuat adukan beton readymix dalam skala besar, bermutu dan telah teruji lab. Pada November 2015, Kami berhasil melakukan penjualan retail hingga keluar perusahaan. Pada tahun 2015, Kami juga berhasil memperluas kawasan Batching Plant dikota Duri - Dumai KM.15 kulim desa Boncah mahang. dan Batching Plantmobile yang terletak dikandis. Pada tahun 2016, melalui produk beton mampu menjangkau kedaerah Pelalawan, Duri, Bangkinang, Petapahan, Tapung dan lain - lain. Kami selalu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dibidang manajemen dan teknologi. Didukung oleh tenaga - tenaga muda yang berdedikasi tinggi dan keinginan tumbuh untuk berkembangnya bersama perusahaan. Kesemuanya ini kami lakukan demi tercapainya tujuan kami, yaitu kepuasan pelanggan (*Customer Satisfaction*).

Data Perusahaan :

Nama	: PT Lutvindo Wijaya Perkasa
Alamat Kantor	: SM.Amin Arengka II Depan Gerbang Stadion Utama No.78 Pekanbaru - Riau
Telp	: 0811 - 7676 - 300
Alamat Pabrik	: Jl. Garuda Sakti KM.6

E. Visi dan Misi Batching Plant

Visi

Untuk menjadi penyedia dan pelopor beton unggulan di Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Misi

1. Membangun dan mengoperasikan pabrik beton.
2. Memproduksi beton yang efektif, efisien dan berkualitas.
3. Melakukan pemasaran dengan pola internet marketing.
4. Membangun dan meningkatkan skill SDM terus menerus serta menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif antara pegawai pabrik.
5. Melakukan pengendalian produksi melalui IT system.

Nilai

1. Bekerja certas, mampu bekerja secara cerdas dan cepat, dengan mengedepankan inovasi dan efisiensi yang dilandasi jiwa entrepreneurship.
2. Berintegritas, PT. Lutvindo konsisten antara pekerja dengan perbuatan, berkomitmen dan bertanggung jawab untuk melaksanakan seluruh kewajibannya.
3. Bersahaja, PT. Lutvindo harus memiliki sikap sederhana dan rendah hati (tidak arogan) agar mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Tabel 4.1
Bahan dan Fungsi Bahan

BO & K – 125	Pengecoran lantai kerja dan penimbunan kembali dengan beton
K - 175, K - 200 & K – 250	Digunakan untuk Struktur Beton Spt : Balok sloof dan kolom bertulang, Plat lantai, Pondasi borpile, Box culvert, Bangunan Bawah, Jembatan, Beton pracetak, jalan dan Turap
K - 250, K - 300 & K – 350	Digunakan Untuk Struktur Beton Bertulang. Spt : Pengecoran dalam (Semenisasi), Drainase, Cor Lantai, Cor balok, Kolom (ruko).
K - 400 & K – 500	Digunakan Untuk Struktur Beton Prategang. Spt: Pengecoran tiang pancang dan pengecoran rigid pavement.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

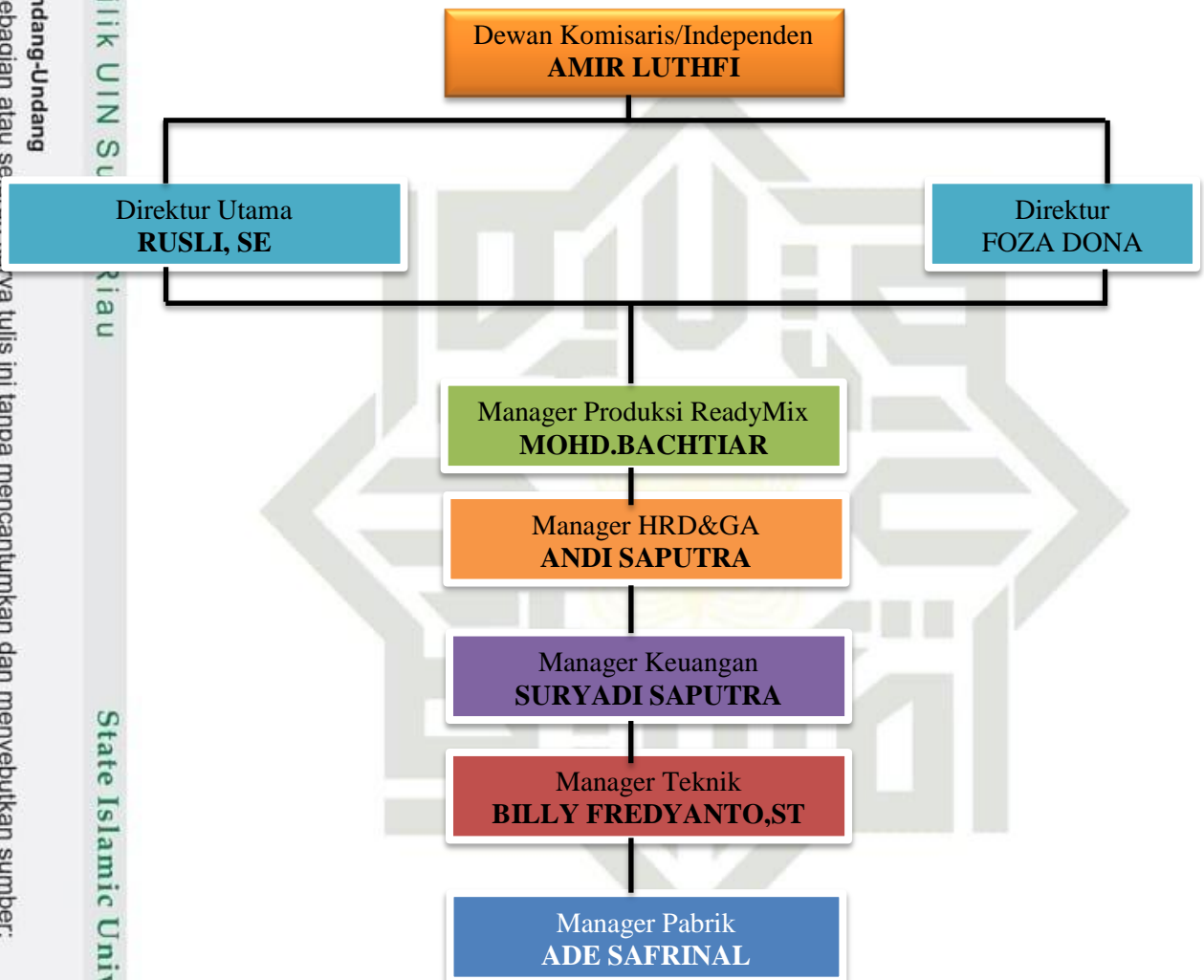
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keunggulan Readymix

1. Pembelian material lebih mudah, tinggal menyebutkan mutu beton yang diinginkan dan kebutuhan material beton (dalam kubik m³).
2. Lebih efisien, waktu pengecoran lebih cepat dari pengecoran sitemix.
3. Mutu lebih terjamin, komposisi material pembentuk beton dan kualitas adukan lebih konsisten.
4. Menghasilkan beton bermutu tinggi, beton mutu tinggi agak susah dihasilkan oleh beton *sitemix* (pengadukan manual).
5. Komitmen Pengiriman, selalu menjaga komitmen jadwal pengiriman (*Delivery*) kepada konsumen.
6. Konsisten mutu beton, bertanggung jawab terhadap kualitas/mutu beton yang telah diorder atau dikirim.
7. Tidak perlu membayar, mutu tidak sesuai dengan permintaan beton tidak perlu dibayar.

F. Uraian Struktur Organisasi dan Tugas PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



Manager

- Mengatur pengoperasian/kegiatan *Batching Plant* sesuai dengan anggaran yang telah dialokasikan untuk tercapainya target penjualan.
- Menyiapkan rencana produksi dan forecast (perkiraan) penjualan untuk *Plant*.
- Mempersiapkan dan membuat laporan untung-rugi material (Profit-Loss) setiap bulan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Mentaati peraturan perusahaan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan/menjamin tercapainya keberhasilan kegiatan *Plant*.

Plant Supervisor

- a. Bertanggung jawab dan mengontrol terhadap semua aktifitas (alat, armada, karyawan, material, keuangan dll) yang terdapat di *Plant*.
- b. Berkoordinasi dengan semua departemen terkait sehubungan dengan operasional *plant* (Teknikal, Transportasi, Logistik)
- c. Bertanggung jawab terhadap keselamatan kerja semua karyawan dan lingkungan yang berada di *Plant*.
- d. Bertanggung jawab terhadap ketersediaan dana operasional *petty cash* dan semua pengeluaran biaya atau expenses di *Plant* :
- e. Membuat laporan keuangan mingguan, untuk dilaporkan ke Area Manager
- f. Mengontrol dan menandatangani *cash* reimbursement
- g. Bertanggung jawab dan mengontrol mengenai program optimasi *design mix* (cost saving) seperti pemakaian FA (*Fly Ash*), batu 2/3 agar bisa dilakukan dengan baik sesuai dengan rencana dan dikoordinasikan dengan bagian Teknikal (Teknikal Manager).
- h. Bertanggung jawab untuk mengontrol pemakaian dan pengeluaran solar untuk peralatan dalam *Plant* (*Genset & Loader*) serta melakukan analisa *fuels consumption* untuk dilaporkan ke Area Superintendent & Area Manager.
- i. Berkoordinasi dengan Departemen Transportasi untuk operasional *Truck Mixer* yang dialokasikan dalam *Plant* (pemakaian solar)
- j. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi dengan pelanggan/proyek terhadap semua hal yang berkaitan dengan produksi dan pengiriman beton (termasuk mutu beton yang dikoordinasikan dengan Departemen Teknikal) agar tercapai kepuasan Pelanggan.
- k. Bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah komplain pengiriman/volume dalam tempo maksimal 2 X 24 jam.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- l. Bertanggung jawab untuk melakukan komunikasi atau hubungan baik dengan pihak-pihak luar (polisi, warga sekitar, pemda, dll), terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan operasional *plant*.
- m. Bertanggung jawab dan mengontrol kehadiran dan lembur karyawan, dan segera melaporkan ke pihak HRD, jika ada masalah serius yang berkaitan dengan karyawan.
- n. Membuat laporan mingguan dan bulanan sesuai format yang sudah disediakan.

3 Batcher

- a. Bertanggung jawab untuk mengontrol kesiapan *batch plant* untuk melakukan proses produksi, termasuk perawatan rutin harian.
- b. Memastikan proses loading yang dilakukan akurat sesuai dengan *mix design* yang disediakan oleh Departemen Teknikal.
- c. Melakukan loading sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh bagian Skeduling (Perencanaan).
- d. Mencatat dan melaporkan semua kegiatan produksi/pengiriman termasuk komplain yang disampaikan oleh pembeli.
- e. Bertanggung jawab untuk membuat laporan harian Produksi dan menyimpannya dalam arsip yang rapih.
- f. Bertanggung jawab untuk menyusun doket/surat jalan dan mengirimnya ke kantor pusat setiap hari. Termasuk membuat berita acara jika ada doket/surat jalan yang batal/diganti/hilang.
- g. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan dan kebersihan *Batch Plant*.

4 Logistic

- a. Membuat permintaan material sesuai dengan kebutuhan produksi.
- b. Memastikan kondisi stok material aman untuk rencana produksi 1 minggu kedepan dengan memperhatikan ketersediaan area penyimpanan material.
- c. Bertanggung jawab terhadap proses permintaan, penerimaan dan pemakaian material beserta pelaporannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan stock opname beserta pembuatan laporannya.
- e. Bertanggung jawab untuk penyusunan surat jalan material yang dikirimkan ke bagian accounting setiap hari.

6. Operator Loader

- a. Bertanggung jawab memastikan kesiapan *Loader* untuk mendukung proses produksi, termasuk perawatan dan pemeriksaan harian (sesuai dengan *check list* yang tersedia).
- b. Bertanggung jawab untuk mengatur penyimpanan material di dalam *plant* dengan rapih.
- c. Bertanggung jawab untuk memasukkan material dari area penyimpanan ke dalam material bin untuk proses produksi. Bin Material harus selalu terisi dengan material.
- d. Bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan *plant* termasuk penanganan limbah beton dan penyiraman area *plant*.

7. Admin

- a. Bertanggung jawab atas pembuatan/penyiapan semua laporan (kehadiran karyawan, produksi, keuangan) serta penyimpanannya dalam arsip yang rapih.
- b. Bertanggung jawab untuk pengiriman semua dokumen dari *plant* ke kantor pusat.
- c. Membantu *plant* supervisor menyiapkan laporan mingguan-bulanan.

Supir

- a. Sebelum menjalankan kendaraan melakukan pengecekan terhadap mesin mixer, lampu-lampu.
- b. Melaporkan kerusakan pada mesin mixer, pompa dan motor mixer.
- c. Mengecek komponen mobil mixer.
- d. Mengangkut beton dengan baik dan benar sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh kepala produksi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Melaporkan kendala-kendala yang terjadi di lapangan kepada KA Produksi dan Manager.
- f. Melakukan proses timbangan sebelum dan sesudah loading.
- g. Mengecek surat jalan dengan benar sebelum mobil berangkat.
- h. Mengikuti aturan trip yang ditetapkan oleh Ka Produksi.
- i. Bersedia mengikuti shift sesuai permintaan konsumen.
- j. Menjaga kebersihan mobil mixer baik di luar maupun di dalam mobil mixer.
- k. Mengurangi kecepatan dan tidak melakukan pengereman mendadak saat memasuki timbangan.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil maka dapat disimpulkan bahwa Regulasi Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru memiliki hubungan yang baik signifikan dengan Prestasi Kerja. Dengan keterangan tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima.

Berdasarkan data tabel yang telah dipaparkan di bab V bahwa, koefisien korelasi sebesar 0,626. Besarnya nilai probabilitas atau sig (2-tailed) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Besarnya nilai yaitu 0,626 yang menunjukkan nilai yang baik. Berdasarkan interpretasi produk moment sebesar 0.600-0.799 menunjukkan nilai hubungan regulasi diri berada pada nilai yang baik sesuai dengan ketentuan sebelumnya bahwa nilai sig <0,05 maka H_0 ditolak. Sedangkan koefisien korelasi prestasi kerja sebesar 0,626 yang bertanda positif menunjukkan bahwa data tersebut heterogen atau searah dan menandakan data tersebut berdistribusi normal.

B. Saran

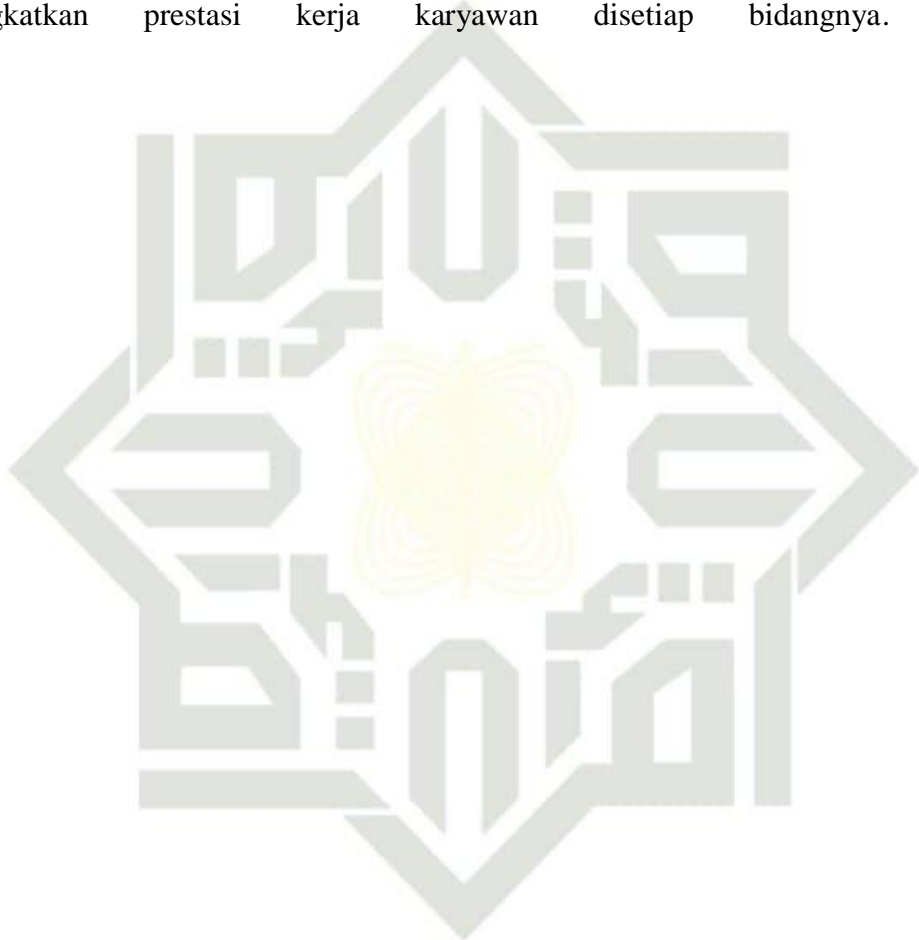
Berdasarkan dari pembahasan yang telah dibahas pada bab V dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti memberi saran mengenai hasil penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan agar meneliti diluar variabel ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal apa saja yang berhubungan dengan regulasi diri dan memperluas cakupan penelitian tentang Hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan yang terdapat dalam penelitian ini.
2. Bagi karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana diharapkan agar bisa mengelola kecemasan dan dapat mengendalikan diri dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja maupun sehari-hari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi pihak perusahaan agar dapat menyediakan sarana tempat istirahat yang nyaman, melakukan perbaikan terhadap lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan bisa lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan.
4. Bagi pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan dalam melakukan regulasi diri dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan disetiap bidangnya.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Atwisol. (2006). Psikologi kepribadian. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2006), Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Rieneka Cipta, Jakarta
- As'ad. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Boekaerts, M., Pintrich, P.R., Zeidner, M. (2000). *Handbook of self-regulation*.
- Dessler. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- DeWall, C.N., Baumeister, R.F., Stillman, T.F., & Gailliot.M.F. (2007). Violence restrained: *effect of self-regulation and its depletion on aggression*. *Journal of experimental social psychology* 43, 62-76. Doi:10.1016/j.jesp.2005.12.005.
- Dewi Sadih.*Metode Penelitian Dakwah*.(2015) .PT Remaja Rosdakarya
- Dewi, k.s (2009) kesehatan mental (*mental health*), penyesuaian dalam kehidupan kehidupan sehari-hari, badan penerbit universitas diponegoro
- Hasibuan, M. (2014).Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, (2009)*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: GP Press)
- Jene Sarita dan Dian Agustia, skripsi“ pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor” (Universitas Airlangga).
- Kamaruddin, (2012) *Metode penelitian kuantitatif*, Pekanbaru: suska perss
- Kasmir. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Rajatrakindo Persada
- Maddux, J.E. (2009). *Self-regulation*. In Shane J.L (Ed), *the enclyclopedia of positive psychology*.
- Mangkunegara,A.P, (2013). Manajemen sumber daya perusahaan , Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset
- Papalia, Olds, & Feldman. (2009). *Human developmen* perkembangan manusia. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Profil, *PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU*, (2020)

Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, (2001) penelitian kuantitatif (sebuah pengantar), Purwokerto

Prayatno Dwi (2009) 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17, Jakarta:Andi Publisher.

Rachmah. (2015). Regulasi diri dalam belajar pada mahasiswa yang memiliki peran banyak. *Jurnal psikologi*, 42 (1) 61-67

Riski Kurniawan (2013) skripsi dengan judul “ hubungan antara self regulated laering dengan proskratinasi akademik pada mahasiswa jurusan psikologi Universitas Negeri Semarang.

Riduwan,Adun Rusyana,Enas.(2013) Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, L.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sudjarwo, 2001 *Metodologi penelitian sosial*, (Bandung Mandar Maju

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2003),

Suharsimi Arikunto (2014),*Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*,Jakarta: PT Rineka Cipta

surarto wijoyo (2010), *psikologi industri & organisasi dalam sumber bidang gerak psikologi sumber daya manusia edisi revisi*

Syofian siregar, *statistic parametric untuk penelitian kuantitatif*,2012, Jakarta: Kenanga.

Woolfolk, A. (2009). *Educational psychology; active learning edition*. Alih bahasa: Prajitno H, Mulyantini S, Soetjipto. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Ptpn Iv (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69-74.

Zlamri, (2015).*Bimbingan dan konseling industri* , Pekanbaru UIN SUSKA



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Pada kesempatan ini dihadapan Bapak tersedia instrumen penelitian skripsi. Perkenalkan saya, M.HASANNUDDIN, mahasiswa Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bermaksud mengadakan penelitian, bertujuan guna menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”. Saya mohon bantuan Bapak untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan di bawah ini ditengah-tengah segala kesibukannya. Mohon maaf telah mengganggu aktivitas Bapak sekalian.

Kerahasiaan sumber informasi dijamin dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak tidak perlu merasa khawatir atas resiko apapun atas respon yang diberikan.

Saya ucapkan banyak terima kasih atas segala kerjasama dan partisipasi yang diberikan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik Bapak sekalian.

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama responden :
- b. Usia :Tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
- d. Pendidikan : A. SD
B. SMP
C. SMA
D. DIPLOMA
E. SARJANA

2. Petunjuk Pengisian

- a. Sebelum menjawab, sudilah dibaca dengan cermat dan teliti.
- b. Tulis identitas yang tercantum secara lengkap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Berilah tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban menurut anda yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan anda, tanpa melewati satu soalpun.
- d. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar bila sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sebenarnya.
- e. Pernyataan terdiri atas **5 pilihan jawaban** diantaranya sebagai berikut:
 - √ **Sangat Setuju (SS)**
 - √ **Setuju (S)**
 - √ **Kurang Setuju (KS)**
 - √ **Tidak Setuju (TS)**
 - √ **Sangat Tidak Setuju (STS)**

3. Contoh Pengisian

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merencanakan kegiatan setiap hari sebelum memulai pekerjaan	√				

4. Variabel X (Regulasi Diri)

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merencanakan kegiatan setiap hari sebelum memulai pekerjaan					
2.	Saya selalu mengintruksi diri dengan baik agar mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
3.	Saya selalu mengintruksi diri saya agar bekerja sesuai aturan yang ada					
4.	Saya sulit mengatur pikiran ketika ada masalah					
5.	Saya merasa memiliki kewajiban mengatur diri untuk bersikap disiplin dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Saya mengecek alat produksi sebelum memulai kerja agar tidak terjadi kecelakaan					
7	Saya berusaha mengamati setiap aktivitas kerja yang saya lakukan sudah terlaksana dengan baik atau belum					
8	Saya memberikan penilaian diri sendiri setiap menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya membutuhkan kritik dan saran dari rekan kerja agar saya menjadi pribadi lebih					
10	Saya selalu menggerakkan dan menjaga tubuh agar semangat dalam bekerja					
11	Saya bergerak cepat atas perintah yang diberikan atasan					
12	Saya dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja					
13	Saya berusaha mengarahkan hati agar fokus dalam setiap pekerjaan					
14	Saya mengarahkan pikiran agar mampu berfikir positif sehingga setiap diberikan pekerjaan mampu untuk di selesaikan					
15	Saya menjaga asupan gizi agar selalu bisa menopang aktivitas kerja					
16	Saya dapat berusaha mengendalikan diri dengan baik terhadap lingkungan tempat kerja					
17	Saya dapat mengontrol emosi ketika lagi ada masalah di tempat kerja					
18	Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja di tempat kerja					
19	Saya menyusun jadwal kerja dan mengelola waktu agar sesuai dengan target kerja					
20	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

21	Saya membutuhkan dorongan dan nasehat dari rekan kerja agar bersemangat dalam bekerja					
22	Saya membutuhkan bantuan pemikiran dari rekan kerja					

5. Variabel Y (Prestasi Kerja)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan tepat sesuai aturan					
2	Saya bekerja dengan hati-hati dan teliti					
3	Saya memiliki kemampuan yang orang lain banyak tidak tau dalam bekerja					
4	Saya mampu memberikan kontribusi sehingga menghasilkan produksi dan hasil kerja yang baik					
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
6	Dalam bekerja harus menciptakan kepercayaan dan saling mengerti satu sama lain					
7	Saya dan rekan kerja saling menerima perbedaan suku, agama dan mendukung satu sama lain					
8	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang					
9	Saya dapat mengerjakan tugas dan amanah dengan baik					
10	Saya mampu merespon tugas pekerjaan dengan cepat dan penuh tanggung jawab					
11	Saya memiliki keinginan untuk melatih diri dalam menunjang potensi kerja agar lebih baik					
12	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
13	Setiap diberikan pekerjaan mampu menyelesaikan pekerjaan itu dengan cepat dan baik					
14	Saya tidak terlambat datang dalam bekerja					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

15	Saya istirahat dan pulang tepat pada waktunya					
16	Saya memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan efektif dalam bekerja					
17	Saya memiliki kemampuan serta wawasan kerja yang mempuni					
18	Saya tidak suka mangkir dalam bekerja					
19	Setiap tidak hadir untuk bekerja saya selalu meminta izin kepada atasan					
20	Saya mampu menciptakan dan menghasilkan gagasan hasil kerja yang maksimal					
21	Saya memiliki gagasan pengalaman kerja yang baik					
22	Saya dapat menciptakan semangat kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

6. Nomor Pertanyaan Variabel X Dan Variabel Y

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	NO Pernyataan
1.	Regulasi Diri(X)	Metakognisi	- Merencanakan	1
			- Menginstruksi diri	2,3
			- Mengorganisi	4,5,
			atau mengatur	6,7
			- Memonitor aktivitas kerja	8,9
			- Melakukan evaluasi	
		Motivasi	- Mengerakkan	10,11,12
			- Mengarahkan	13,14
			- Menopang aktivitas	15

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> - Mengontrol dengan merugulasi usaha - Menyusun atau mengelolah waktu dan tempat untuk bekerja - Mencari bantuan 	16,17,18
			19,20
			21,22
2.	Prestasi kerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan dan kerapiahan bekerja - Ketelitian dalam bekerja - Keterampilan dalam bekerja 	1
			2
			3
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu pada jumlah produksi atau hasil - Seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan 	4
			5
	Kemampuan Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> - Saling mengerti dan percaya satu sama lain - Saling menerima dan mendukung satu sama lain 	6
			7
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Berani mengambil resiko yang telah dikerjakan karyawan - Mengerjakan tugas dan amanah dengan baik 	8
			9
	Inisiatif	-Responsifitas karyawan	10

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	terhadap pekerjaan - Inisiatif meningkatkan potensi kerja	11
Minat terhadap pekerjaan	- Kemauan terhadap pekerjaan - Semangat dalam melaksanakan kerja	12
		13
Ketepatan waktu	- Masuk sesuai jadwal - Istirahat dan pulang kerja	14
		15
Pengetahuan kerja	- Keterampilan dalam kerja - kompetensi kerja	16
		17
Kehadiran dalam bekerja	- mangkir kerja - tidak bekerja atau alasan lain	18
		19
Kreativitas kerja	- menghasilkan gagasan dan hasil kerja - menciptakan semangat kerja	20,21
		22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 2

RELIABILITY DAN VALIDITAS

A. VARIABEL X (Regulasi Diri)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	61	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.758
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	.714
		N of Items	11 ^b
	Total N of Items		22
Correlation Between Forms			.643
Spearman-Brown	Equal Length		.782
Coefficient	Unequal Length		.782
Guttman Split-Half Coefficient			.771

a. The items are: NO.1, NO.2, NO.3, NO.4, NO.5, NO.6, NO.7, NO.8, NO.9, NO.10, NO.11.

b. The items are: NO.12, NO.13, NO.14, NO.15, NO.16, NO.17, NO.18, NO.19, NO.20, NO.21, NO.22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NO.1	85.15	28.861	.428	.832
NO.2	85.26	30.863	.478	.828
NO.3	85.31	30.651	.465	.828
NO.4	85.49	31.421	.240	.839
NO.5	85.00	30.433	.387	.832
NO.6	85.11	29.570	.515	.825
NO.7	85.28	30.904	.419	.830
NO.8	85.41	31.413	.300	.835
NO.9	85.11	30.970	.509	.827
NO.10	85.16	31.606	.381	.832
NO.11	85.26	29.363	.634	.820
NO.12	84.90	30.590	.457	.828
NO.13	85.18	31.884	.446	.831
NO.14	85.21	32.204	.351	.833
NO.15	85.23	30.980	.344	.833
NO.16	85.20	31.361	.474	.829
NO.17	85.51	29.354	.484	.827
NO.18	85.18	31.784	.407	.831
NO.19	85.30	31.911	.308	.834
NO.20	84.90	30.590	.457	.828
NO.21	85.25	32.489	.232	.836
NO.22	85.10	30.823	.310	.836

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Regulasi Diri	89.26	5.802	61
Prestasi Kerja	87.39	5.116	61

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. VARIABEL Y(Prestasi Kerja)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.706
		N of Items	11 ^a
	Part 2	Value	.725
		N of Items	11 ^b
	Total N of Items		22
Correlation Between Forms			.545
Spearman-Brown	Equal Length		.705
Coefficient	Unequal Length		.705
Guttman Split-Half Coefficient			.704

a. The items are: NO.1, NO.2, NO.3, NO.4, NO.5, NO.6, NO.7, NO.8, NO.9, NO.10, NO.11.

b. The items are: NO.12, NO.13, NO.14, NO.15, NO.16, NO.17, NO.18, NO.19, NO.20, NO.21, NO.22.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NO.1	83.20	22.327	.484	.796
NO.2	83.07	22.562	.543	.792
NO.3	83.54	23.219	.423	.799
NO.4	83.39	24.576	.405	.802
NO.5	83.48	23.520	.435	.799
NO.6	83.62	24.439	.223	.811
NO.7	83.34	23.963	.372	.802
NO.8	83.74	25.530	.064	.818
NO.9	83.51	24.154	.373	.802
NO.10	83.31	25.051	.306	.806
NO.11	83.48	24.554	.347	.804
NO.12	83.49	24.387	.282	.807
NO.13	83.49	24.254	.365	.803
NO.14	83.51	24.221	.305	.806
NO.15	83.51	24.221	.359	.803
NO.16	83.44	23.917	.355	.803
NO.17	83.54	24.452	.351	.803
NO.18	83.34	23.963	.372	.802
NO.19	83.26	24.397	.378	.802
NO.20	83.13	22.716	.539	.792
NO.21	83.41	24.513	.395	.802
NO.22	83.46	24.519	.375	.803

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Regulasi Diri	89.26	5.802	61
Prestasi Kerja	87.39	5.116	61

RIAU

LAMPIRAN 3

TABULASI Variabel X

RESPONDEN	Regulasi diri(x)																								TOTAL
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89	
2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	88	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	85	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	92	
6	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	75	
7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89		
8	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	85	
9	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	75		
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	91		
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89	
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	93		
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	91	
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	89		
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
17	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	88	
18	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	93		
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	85	
20	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	90	
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	94	
22	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	92	
23	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	93		
24	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	89	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible][illegible]

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

55	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	86
56	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	91
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	89
59	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	79
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	84
61	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	84

TABULASI VARIABEL Y

RESPONDEN	Prestasi Kerja(Y)																						TOTAL	
	NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
State Islamic University of Sultan Syarif Kas	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	85	
	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85	
	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	87	
	4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85	
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	
	6	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	73
	7	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	84
	8	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
	9	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	74
	10	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	87
	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	85
	12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	91
	13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
	14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
	15	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	87
	16	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88
	17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
	18	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	92
	19	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

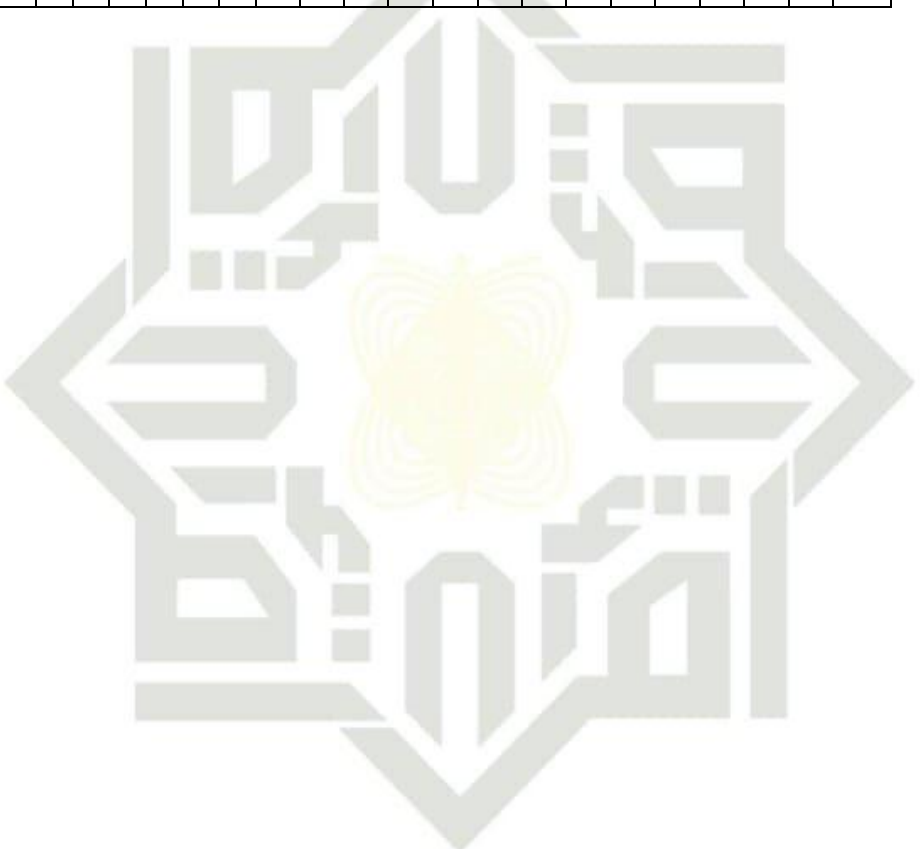
20	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	86
21	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	88
22	4	5	2	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	86
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
24	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	92
25	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
26	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	98
27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	77
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	88
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	93
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	94
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
37	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
38	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	97
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	77
42	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	99
44	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85
45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	95
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	85
47	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	94
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	93
50	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	96
51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	89
52	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	81
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	92



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
55	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	87
56	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
57	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86
59	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	80
60	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	89
61	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81





LAMPIRAN 4

KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Regulasi Diri	89.26	5.802	61
Prestasi Kerja	87.39	5.116	61

Correlations

		Regulasi Diri	Prestasi Kerja
Regulasi Diri	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



- Ha
- Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : B-987/Un. 04/F.1V/PP.00.9/03/2020
Lampiran : 1 berkas
Hal : Pergantian Pembimbing
a.n. M. Hasanuddin

Pekanbaru, 07 Rajab 1441 H
02 Maret 2020 M

Kepada Yth,
Sdr. Dra. Silawati, M.Pd
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Assalamualaikum wr. wb.,
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama **M. Hasanuddin** NIM 11642101862 Dengan judul **"Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru."** (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Bimbingan yang Saudara berikan meliputi:

1. Materi/ isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

Dr. Wurdin, M.A.
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa ybs.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/34374
TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : UN.04/F.IV/PP.00.9/4538/2020 Tanggal 27 Juli 2020, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

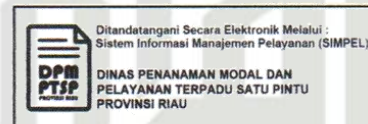
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : M. HASANNUDDIN |
| 2. NIM / KTP | : 11642101862 |
| 3. Program Studi | : BIMBINGAN KONSELING ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : JL.SEPAKAT ,PERUMAHAN MUSTAMINDO III BLOK F NO 4 |
| 6. Judul Penelitian | : HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 Juli 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU di Tempat
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA
INDONESIA

No. : 090/HRD/LWP/ VIII/ 2020
Lamp. : -
Hal. : **Balasan Riset**

Kepada Yth:
Dekan
UIN Suska
Bapak Dr.Nurdin, MA
Di -
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmad Hirman
Jabatan : Personalia

Menerangkan bahwa,

Nama : M.Hasannuddin
N I M : 11642101862
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam (S1)
Universitas : UIN Suska

Telah kami setuju untuk mengadakan Penelitian di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa dalam rangka pembuatan dan menyelesaikan Tugas Akhir (skripsi) dengan judul " **Hubungan Antara Regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru.**

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan sebaik - baik nya.

Pekanbaru, 18 Agustus 2020
Hormat Kami,
PT. Lutvindo Wijaya Perkasa


Rahmad Hirman
Personalia

Tembusan :
1. Arsin

Alamat : Graha LUTVINDO Jl. Sm Amin / Arengka II No.87 Pekanbaru
Telpon : 08117676300
Email : Layanan@Lutvindo.com

WWW.LUTVINDO.COM



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051

Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/4538/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Exp
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 27 JULI 2020

Kepada Yth,
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Propinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: M. HASANNUDDIN
N I M	: 11642101862
Semester	: VIII(Delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"HUBUNGAN ANTARA REGULASI DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU."

Adapun sumber data penelitian adalah:

"PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
a.n. Rektor,
Bekan,

Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP



M. HASANNUDDIN, dilahirkan pada tanggal 15 Maret 1997 DiKampar, Lahir dari pasangan Ayahanda NAZIR dan Ibunda Nurkhaironi. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Masuk Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2004 di SDN 008 UPT III GHS II TELUK BELENGKONG dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 2 TELUK BELENGKONG dan tamat pada tahun 2013. Kemudian pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah

Atas (SMA) ASHABUL MUKMININ dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 melalui jalur UMPTKIN penulis dinyatakan diterima menjadi mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi prodi Bimbingan Konseling Islam, NIM 11642101862. Selama masa kuliah banyak pelajaran dan pengalaman yang penulis peroleh.

Kemudian penulis melanjutkan mengerjakan penelitian skripsi sebagai tugas akhir guna syarat mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada tahun 2019/2020 dengan judul **“Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru”** dibawah Bimbingan Ibu Dra.Silawati, M.Pd.

Tepat pada tanggal 9 November 2020, penulis dinyatakan Lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui sidang munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.